

2011年10月19日

小金井市長 佐藤 和雄 様

(第4期) 小金井市男女平等推進審議会
会長 佐藤 宮子

第4期小金井市男女平等推進審議会からの提言について

小金井市男女平等推進審議会(第4期)は、小金井市男女平等基本条例に基づき、平成21年10月24日から平成23年10月23日の任期中、審議会の所掌事項である男女共同参画施策の総合的かつ計画的な推進のため、男女共同参画施策及び行動計画について審議を重ね、別紙のとおり提言書を取りまとめましたので、ここに提出いたします。

目 次

I 審議の経過

II 第3次行動計画「個性が輝く小金井男女平等プラン」の改定(第4次行動計画策定)に係る提言

- 1 理念(方向性)
- 2 計画期間と課題の立て方
- 3 推進体制
- 4 事業
- 5 報告書のあり方

III 男女共同参画室所管の事業「こがねいパレット」「かたらい」等についての意見

I 審議の経過

第4期小金井市男女平等推進審議会は、平成21年11月26日(木)の第1回会議から、平成23年8月24日(水)の第8回まで、任期中の2年間に、計8回の審議を行いました。

以下、審議内容の概要を申し上げます。

1、任期の前半には、第4次小金井市基本構想の策定に先立ち、男女共同参画の視点からさまざまな議論が行われました。それらを取りまとめ、各委員の連名で、平成22年5月31日に、第4次基本構想・前期基本計画(案)に対するパブリックコメントを提出しました。なお、男女平等推進審議会としての提出をしなかったのは、パブリックコメントは、個人としての提出が原則ということに配慮したためであることを申し添えます。

2、また、配偶者暴力対策基本計画(平成22年10月策定)の策定過程で、配偶者暴力対策のあり方について議論が行われ、若干の修正を提案しました。

3、さらに前期の審議会からの重点項目などの提言をうけ、父子手帳やデートDV、ワーク・ライフ・バランス、啓発事業のあり方、広報の方法等についての審議を行いました。また毎年公表している、小金井市男女共同参画施策の進捗状況報告書についても検討しました。これにつきましては、従来の方法は形骸化しているのではないか、その一因は行動計画の作り方にも関係しているのではないかの意見も出ました。

4、任期の後半には、提言に関する方針として、平成24年度を持って第3次行動計画の計画年度が終了するため、第4次行動計画の策定作業に際して留意してもらいたい点を、主な提言テーマとして位置付けることにし、取りまとめの作業を行いました。

この件につきまして、以下、第Ⅱ節において提言させていただきます。

5、加えて、男女共同参画室が所管の事業として行っている「こがねいパレット」「かたらい」に関しても、意見交換をいたしましたので、第Ⅲ節で申し述べさせていただきます。

なお、取りまとめの作業等につきましては、審議会の席上だけでは成しきれず、別途各小グループに分かれての検討を行い、それをもとにメールなどで意見交換したうえで加筆作成し、最終的に審議会で合意を得たものです。

Ⅱ 第3次行動計画「個性が輝く小金井男女平等プラン」の改定（第4次行動計画策定）に係る提言

第4次男女平等のための行動計画策定に当たって、下記の点を重視すべきと考えます。

1 理念（方向性）

（1）「男女平等」のとらえ方について十全な議論を

市民の受け取りの中に、「男女平等」という言葉自体に、誤解と拒否感があるように感じられる。男と女をまったく同じにしようとするのか、など極端な主張だとの誤解がある場合がみられる。障がい者の問題に積極的に携わっている方や、子どもの人権に関わっている方でも、男女平等には関係がないように受け取られる場合もある。

「人権」「個性尊重」「尊厳」という切り口から、男女平等を矮小化せず、市民に広く理解され、私たちすべての人にとって大切な課題であると受け入れられるような訴えかけができないだろうか。

男女平等は人権尊重が基盤にあり、すべての市民が平等に扱われ、性別に加えて、個人の国籍、出身地、人種、民族、宗教、障がい、性的指向、趣味、嗜好の全てにおいて偏見なく、平等に扱われてこそ実現される。性別という観点から共通の課題が山積する一方で、個々人が置かれている社会的状況によって、抱えている問題が異なって見える場合もあるが、今後の国際社会で通用する日本（小金井）を目指すのであれば、個々人の固有性・多様性を尊重し「個性」に偏見をもたらさない平等プランという観点から計画を検討して頂きたい。

（2）両性の幸せにつながるものとしての男女平等・共同参画推進を

男女平等・男女共同参画は、女性差別の解決を基礎とするが、「女性の問題」ではなく「両性の問題」であり、両性の幸福につながるものであるという視点を明示することが重要である。すなわち、男性に対する施策（意識変革、変革のための基礎作り（ワーク・ライフ・バランスの推進など））が重要である。男性の育児参加の促進をはじめとする、家族的責任（家事・育児・介護）のパートナーシップも喫緊の課題である。

（3）市における他のプランや計画と連携した男女平等推進計画づくりを

ジェンダー（社会的な性別）に関わる問題は、子育て、介護、障がい者、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立った女性の健康づくりなど、さまざまな分野で生じている問題の中に内包されていることが多い。また、今期の

審議会で行動計画の進捗状況を検証するなかで、市の「第4次小金井市基本構想・前期基本計画(案)」にある、新たに加わった項目について、今後どう具体的に扱うのか考える必要があるなど、他の計画との整合性が指摘された。すべての行動計画について検証するのは難しいだろうが、ワーク・ライフ・バランスの課題と関係が深いと思われる「のびゆく子どもプラン小金井（小金井市次世代育成支援行動計画）」や「小金井市産業振興プラン」、また学習・啓発事業と関係が深いと思われる「小金井市生涯学習推進計画」、包括的な支援や環境づくりの面では、「小金井市障害者計画」や「小金井市介護保険・高齢者保健福祉総合事業計画」、これらと連携した計画作りが望まれる。

(4) 包括的に支援や環境づくりができるようなシステムづくりの推進を

男女平等・男女共同参画の推進にあたって、個人・家族に対する市の援助体制の改善が必要とされる。現在、障がいを抱えた人、介護・子育て中など支援を必要としている人は、それぞれの相談窓口が異なっている。しかし、それらの問題は複合的であることが考えられ、包括的に問題把握をし、解決の方向に導く相談・支援の専門職（社会福祉士など）や体系づくりの必要性が考えられる。具体的な案としては、市内の公共施設などに設置あるいは巡回させることを提案したい。

(5) 施策全体にかかわる基本的な方針・姿勢を

本市の男女平等・男女共同参画推進にあたっては、下記の観点をすべての施策に含むことを明確にし、施策全体に関わる基本的な方針・姿勢を示すことが必要であると考えられる。

- ① ポジティブ・アクション（積極的差別是正策）に取り組むこと。
- ② 市民グループの力を生かすことや地域住民の参画を促すこと（地域活動への経済的支援も含めて行う）。
- ③ 教育・学習、広報・情報提供・意識啓発に力を入れること。
- ④ 啓発事業ばかりでなく、問題解決のための実際的な施策に取り組むこと。
例えば、相談は、問題解決を見込めるからこそ相談する、ということがあるので、問題解決の成果を示せる相談事業を目標とする必要がある。
- ⑤ DV や雇用差別など、人権侵害からの救済的な対応を行うとともに、問題の根本的な解決を目指す方向性をもつこと。
- ⑥ 全市的に取り組む（メインストリーム化）と同時に、責任を持つ部署・拠点を設定すること。および予算的措置をはかること。
- ⑦ アンケートや事例調査など、実態把握をもとに施策の立案・実施を行うこと。
ジェンダー統計を整備し、施策に生かすこと。

2 計画期間と課題の立て方

(1) 計画の期間を5年間程度とし、見直す機会を

第2次、第3次行動計画の期間はいずれも10年間であったが、時代の変化が目まぐるしい現代においては、数年で計画そのものが古い印象になってしまう。この5年間だけでもワーク・ライフ・バランス憲章、仕事と生活の調和の推進のための行動指針、改正男女雇用機会均等法などが制定され、私たちを取り巻く社会情勢が変わってきている。計画の期間は、5年程度とすることが望ましいのではないか。

進捗状況報告をみると、現実には行動計画の中になかった新規の事業や施策も行われているし、逆に発展的に解消し他の事業に引き継がれているものも見受けられる。もし、行動計画自体の見直しを細かく行うことが難しい場合には、事業の見直しや追加などが柔軟に行われるような形をとることも一案と考える。

(2) 行動計画の柱となる主要課題5つについての再整理を

第3次計画の主要課題の整理の仕方にやや疑義がある。また、行動計画が課題ごとに柱立てされて作られているため、同じ事業が何度も掲載されていて分かりづらい。男女平等や人権問題に関してはあらゆる角度のアプローチが必要で、問題も多岐に渡ってはいるが、もう少し焦点を絞り具体的な課題にするなど、市民にもわかりやすく伝えられるよう再度整理・検討していただきたい。

3 推進体制

従来の行動計画において、推進体制は、それ自体検討・改善が必要な課題として把握されておらず、全体の末尾に簡潔に説明が示されるにとどまっている。しかし、小金井市では、推進体制そのものに問題点が含まれており、高い理念を掲げ事業を列挙しても、その実行には種々の困難が伴い、行動計画の実効性を発揮し難い部分が残ることが、前期の男女平等審議会による関係部署のヒアリングによって明らかになり、今期の審議会でもその点に関して論議を重ねてきた。

このことを踏まえて、第4次計画では、推進体制自体を課題として取り上げ、改善していただきたい。

推進体制が課題の一つと考えられた場合は、以下のような施策が盛り込まれることが望ましい。

(1) 男女共同参画室・男女共同参画センターの強化・創設を

①推進機能にふさわしい人員と場所の確保を

東京都では23区中全区に、27市中16市に男女平等・共同参画のための拠点施設が設置されている。小金井市に隣接するすべての市では、名称の多様性はあるものの、男女平等・共同参画を基軸とするスペースをもち、多くの場合、その機能にふさわしい人員を配置している。一方、本市の場合、「男女共同参画室」という名称が存在する以上、少なくとも一つの「室」を構えて機能が果たされているはずとの多くの市民の理解に反して、実態は大部屋の中で2名の職員が奮闘している、という状況が続いている。

現在「男女共同参画室」が行っている機能は、次の2つに大別される。

1 男女平等・男女共同参画の視点に基づき市民に施策への参画・学習・DVを含めたカウンセリング相談・ネットワーキングなどの機会を提供する機能

2 庁内各部局が男女共同参画に関する事業を分担するための連絡・調整・支援を行う機能

この2機能を果たすために必要な人員とスペースとを適切な場所に用意することは、急務である。

②「人員」については、専門職員の増強と市民参画の推進を

人員に関しては、専門職員を、常勤・非常勤併せて増強することが必要である。現在は男女の常勤職員が様々な業務の傍ら自ら相談・受付業務にあたっているが、DV等の問題の経緯を考えれば、女性のカウンセラーを非常勤として導入することは、人権上不可欠と考えられる。

③「場所」については、コンパクトな拠点施設の設置を

前述のように、東京都では23区中全区に、27市中16市に男女共同参画のための拠点施設が設置されており、隣接の各市はすべて男女平等に関連した拠点施設をもっている。予算のかかる大きな建物でなくても、拠点施設自体は不可欠のものになっている。公共施設の1フロア、1室を活用したり、民間のマンションの一室を借りて設置するなど、設置できる規模、方法を検討して従来以上に具体的にプランに織り込み、早急に実現されることを希望する。

④庁内の連絡・調整・支援に便利な事務部署（企画政策課）への職員配置を

他の自治体の歴史を見聞するところでは、男女平等・共同参画のための拠点施設が本庁から離れた場所に設けられて、職員がすべてそこに張り付けられ、各部局の連絡・調整・支援機能が果たしにくくなり、試行錯誤の末、職員が本庁に戻ってセンター運営は運業者に丸投げになるといったケースも存在する。男女平等・共同参画のための拠点施設については先に述べたような専門職員に

よる運営を行いつつ市民の運営委員会の意見を活用し、連絡・調整・支援機能については市行政の中心部に職員を配置するなど、現在男女共同参画室の果たしている複数の機能をより十全に果たしうる人員及び活動場所の配置を検討のうえ、実現してほしい。

⑤男女共同参画室の職務・機能・活動の庁内・市民への周知徹底を

上記のような整備を進めるとともに、市民との関連、庁内の連携の2側面において男女共同参画室の担う職務を、庁内に明確に周知し、市民にもきめ細かく広報して行くことを、推進体制整備の一環として、取り上げることが必要である。ホームページの新設・充実は勿論、紙媒体ばかりでなくパソコンや携帯電話その他多様な媒体を活用して、若い世代にもわかりやすく機動的に情報を伝えていくしくみを拓いていただきたい。

(2) 市役所全体の推進体制の充実を

①実態と意識を含む庁内の男女平等環境の整備を

当市の第3次行動計画は、策定担当の所管が男女共同参画室でありながら、その所管課(室)が独自に行っている事業が少なく、他の所管課が行う事業が行動計画の中に多く含まれている。このことを通じて、男女平等・共同参画に関する条約・法律の担い手が特殊化・周縁化されることなく、市の行政、ひいては市民全体に新しい法の精神が浸透するように、との考え方が特徴的であり、男女平等・共同参画センターが設けられて市民向けの活動の一部がそこで行われるようになったとしても、なお、男女平等・共同参画の核となる所管課と他の所管課との連携は欠かせない。

このことから、庁内連携のための職員配置が必要なのであるが、さらにいえば、男女平等・共同参画関連事業の所管の有無を超えて、市職員全体の意識と行動を変革して男女平等・共同参画施策の効果を上げるための庁内全体の男女平等環境の整備が必要である。行動計画を策定しても、それを行う市職員の意識がなければ計画を実行するのは困難であり、小金井市職員の意識調査の結果からもわかるように、現時点で職員の意識が高いとは言えない状況で、各担当部署が行う施策が十分な効果を上げることは困難である。

意識の変革は、実態の変革と表裏一体である。小金井市内における男女平等を推進するためには、小金井市役所及び市の公的機関で働く人たちの男女平等やワーク・ライフ・バランスを、まっ先に実現する必要がある。そして、実態の変化と適切な研修とがあいまって市職員全体の意識が変化し、その意識を反映した男女共同参画事業が多角的に推進され、市職員の職場のありよう自体が市民のモデルになることが望まれる。公民館なども含めた職場ごとの男女比の

是正、管理職における男女比の均等化、男女共の育児休暇取得率の向上、セクシュアルハラスメントへの対処、男女平等に関する職員研修の推進等を通して、男女平等・共同参画行動計画の意図が深く広く理解される状況を作り出すことが必要である。男女平等な職場環境を整備することが男女共同参画推進の基盤となる、との認識が必要である。

②教職員・保育士・保健師などの専門職員・公民館職員への研修を

直接市民に接し、市民の男女平等観や子育て意識に多大な影響を与える教職員・保育士・保健師などの専門職員・公民館職員などは、今後の小金井市全体の男女平等意識を高めるためのキーパーソンと考えられる。小金井市職員全般、管理職の研修の機会を設けるとともに、これら専門職員などに対する男女平等・共同参画に関する研修が必須である。男女平等の意識は頭で覚えただけでは不十分であり、態度や行動として表れるものであるから、時間をかけて研修に取り組むようプランに盛り込まれることを希望する。

③公民館の役割の重要性の認識と状況の改善を

公民館は、時代を読み解き、歴史の創造に参画してゆくために不可欠な、市民の意識変革・学習のための重要な場であり、小金井市の男女平等・共同参画に関する行動計画ではきわめて重要な位置を占めている。

男女平等・共同参画のための拠点施設が設置された段階でも、講座のすべてを行いうるような大きな施設となることは困難と予想され、また男女平等・共同参画の問題から遠い距離にいる市民に認識と意識変革を促すうえでも、公民館の活用を発展させていくことは重要である。

男女平等・男女共同参画のための拠点施設をもたない小金井市で、公民館は男女共同参画推進の拠点の一つであると前期審議会では捉えていたが、ヒアリングにより、現在の市民参画の体制では困難が伴うことがわかった。

また、男女平等・共同参画に関する合意事項の理解度に関しては、個人差が大きく、男女平等を含む人権・平和・環境に関する法や社会認識の変化を学習・体得した社会教育専門職員のリードがない限り、市民のニーズを把握した的確な講座を組むことに支障を生じがちだ、といった状況が生じている。

「事業」の項目の中にも述べられるように、公民館に社会教育専門的職員が配置され、企画実行委員会におけるファシリテーターとしての役割を果たすことや、企画実行委員を含む地域リーダーの育成講座の開催など、市民協働体制への担い手全体の男女平等・共同参画への理解度を高めることが必要である。

4. 事業

施策として、何をどう盛りこみ行動計画を策定するかは、今後の審議会に委ねるとして、ここでは第4次行動計画に向け、ぜひ施策の中に取り入れるべきであると思われる新規事業および改善について述べたい。

(1) 情報提供の場としてのインターネット/eメールの活用推進

特に若い世代（特に10代・20代・30代）には、PCだけでなくスマートフォンやiPadのような携帯端末からインターネットへの閲覧時間が長くなっていることから、接触時間の長い媒体であるインターネットを使った情報提供が不可欠である。現在の活動や行動計画の問題点として、現在でもPDF化した資料が、辿りづらく閲覧しづらいこと、インターネットを通じたコミュニケーションが使えないことが挙げられる。これらを踏まえ、新規事業として以下を提案する。

- ①諸問題（特にDV/デートDV）の問い合わせ先のメールアドレスの追加など Web を通じたコミュニケーションの窓口を設置
- ②最低限の情報提供として、男女平等・男女共同参画推進の専用ページの開設
⇒そこで公民館で開催している講座や「かたらい」、「こがねいパレット記録集」なども合わせてまとめて掲載する
- ③無料告知ができるCGM系サイト（各種ブログ、Mixi、Twitter、Facebook など）を中心に必要な人にページの存在を伝える宣伝活動
⇒インターネットの中でもこのCGM系サイトに滞在する時間が30代以下を中心に急速に増加している
- ④モバイルとスマートフォンへの対応（特にスマートフォン）
- ⑤福利厚生や採用基準で男女平等・男女共同参画の制度を導入している企業を小金井市のHPで掲載する

(2) 女性に仕事を諦めさせない環境整備の促進

男性の育児参画の促進とともに、女性に仕事を継続するモチベーションを保持させる職場環境整備の拡充をすることが重要である。現在、子育てを始めた女性社員は、出産や育児に伴い離職するケースが多い。すべての企業が男女平等の意識を持って、男性の育児休暇取得や女性の出産や育休後の復職・就労継続ができるシステム、年齢や性別による差別がなく就業できる職場環境を整備することが理想だが、このような取り組みは現時点では限られた一部の企業のみでしかはじめられていない。まずは企業意識の醸成を促す取り組み、および女性に仕事の継続を諦めさせない環境整備の促進として、以下新規事業を提案する。

- ①出産・育児による長期の休職制度や長期（小学校卒業まで）時短勤務制度、再雇用制度を導入した企業への補助金や広報支援

- ②保護者の就労形態に応じた包括的な子育て相談・支援の専門職・体系整備
- ③必要とする人が一定の質の保育（保育園・学童保育）を必ず利用できる環境の整備。また、夜間保育・休日保育ならびに病後児保育の充実

（３）公民館活動の促進

推進体制でも触れたが、以下の新規事業を提言する。

- ①公民館に、ジェンダーの視点を有する、生涯学習を支える専門職員の配置。
- ②公民館の企画実行委員や地域のリーダー育成のための講座・企画の開催。

（４）市民委員の属性の偏りの是正

公募している各種審議会・委員会において、20代、30代は告知方法（こがねいパレットとHPからのみは知りづらい）、既存の運営体制（平日昼に委員会を開催するなど）が参入を阻む要因となっており、若年層の参加は少ない。また、男女平等・男女共同参画の領域においては男性の参加者が少なく、最終的に平等な参画を促すという考え方であれば、一方の性の参入を促進することは必要な取り組みだと考える。これらを踏まえ、募集方法・委員への対応方法・運営体制の見直し、声掛けの実施などを中心に以下の改善を提案する。

- ①30代以下の若年層や会社員が参加しやすい工夫をしてほしい。
- ②男女平等・男女共同参画の領域においては男性の参加者が少ない。男性の参加を促す対応も合わせ検討してほしい。

（５）情勢に合わせて継続から充実へ

第3次行動計画課題IV「生涯を通じた男女の心身の健康支援と生活基盤の確立」におけるほとんどの事業について、進捗状況報告書においては「継続」となっているが、時間の経過とともに変わっていく情勢に合わせる必要のある事業は「継続」だけでなく「充実」を目指してほしい。

5 報告書のあり方

（１）推進のための改善を

行動計画の実施状況を点検し、報告することは、計画を推進していくために不可欠なプロセスである。

現在は、行動計画推進状況報告書のために、各部署が、行動計画策定時に引き受けていた個々の施策について、概要と実施の有無を記入して報告したものを男女共同参画室が毎年冊子としてまとめる作業が行われている。この報告書は、実施数未実施数を報告するだけのものでしかないので、もっと行動計画推

進に役立つものではないかと、前期の審議会以来、議論が行われている。報告書にとどまらず、計画実施状況の評価の主体や手法についても問題提起が行われている。

(2) 評価の主体・目的・方法の検討を

報告書の内容となるべき膨大な施策・事業（第3次行動計画では72施策286事業）に関する実施状況の評価を誰が、何のために、どのように行うのが問題となる。

評価の主体としては、担当部署、担当部署+男女平等参画室、別組織、などの案が考えられる。現在は、各事業の担当部署であるが、未実施とされた場合その理由についての調査や助言は行われていない。報告書作成が、記録を残し各年度の義務を果たすにとどまるものではなく、改善を目的とするものであるならば、これに関して男女共同参画室がコミットすることが考えられる。男女平等推進審議会は、前期に未実施項目を問題として若干の担当部署へのヒアリングを行ったが、そのことが制度化されているわけではなく、別組織を設けることについても未検討である。検討の上、次期の行動計画に報告書のあり方が取り上げられることを希望する。

(3) 報告書のメインユーザーを明確化してそれに合わせた改善を

報告書のメインユーザーを男女平等行動計画の実施に関わる職員や市民と考え、新年度に新たに事業に携わる職員や参画する市民にも、わかりやすく現状と課題を把握し、解決策を見出す手がかりにすることは考えられないであろうか。未実施事業について、その理由・問題点・今後の予定を記載できるよう改めておけば、次年度の担当となった人々が、なぜ実施できなかったかを検討し、次年度以降に備えるといった形で役立てることができよう。自己評価記入欄を設けて、実施した296の事業についての進捗状況の欄に自己評価（例えば、3段階でも5段階でも可）の記入を求め、庁内の男女平等意識が十分に醸成された段階では、報告書をもとに以後の実施項目についての事業仕分けを行う、といった活用方法も考えられる。毎年、全体を精査しながら、ミクロ、マクロ、さまざまな形で、次年度以降に向けて活用できる情報を提供し、推進の実を挙げていくことが望ましい。

(4) わかりやすい推進状況報告書の作成を

主たる利用者が誰であるとしても、わかりやすい報告書であることは重要である。以下の点を参照されて、報告書の改善に向けた記述がなされるよう希望する。

①書式を見やすくし、進捗状況が分かるように示してほしい。

②公民館の場合、「男女共同参画講座」と銘打った講座のみを報告の対象とするのではなく、それ以外の講座で男女共同参画の視点が入り入れられたかどうか分かるような記述様式を工夫してほしい。

③データは可能な限り男女別で報告してほしい。このことにより、現在の具体的な状況と、今後どのような人に働きかける必要があるかがより明確になる。

④報告は可能な限り数値を挙げて成果を示してほしい。達成できた点、また達成できなかった結果について数値で具体的に示し、翌年にどのような数値を目標にするか明示することで、今後の課題がより明確になる。

Ⅲ 男女共同参画室所管の事業「こがねいパレット」「かたらい」等についての意見

男女共同参画室の数少ない所管事業であり、市民実行委員制の啓発事業「こがねいパレット」啓発誌「かたらい」について、以下のような方法も考えられることを運営の参考にするなど検討し、市民参画の良さを生かして継続実施されたい。

1 「こがねいパレット」について

(1) 問題点

- ① 実行委員が集まりにくい
- ② 実行委員の年齢層が高めで、若い年齢の応募者が少ない
- ③ テーマを決めるのが困難
- ④ 時間、作業面での負担が大きい
- ⑤ 男女平等に対する知識の差が委員間にある

(2) 提案

①②③に関して、実行委員募集方法を下記2通り提案

a. 予めテーマを絞って実行委員を募集する

募集時に大きな範囲で「子育て」「介護」などと決めておけばテーマに関心のある市民が集まりやすい。テーマに関しては、職員と共に前年度の実行委員や審議会委員が検討する。できるだけ市民委員の属性の偏りを是正するために30代以下の人、働いている人、男性が参加しやすい工夫をする。直接の声掛けに効果がある。

b. 市民活動団体に呼び掛ける

「障がい者」「女性の自立」「子育て」などに既に取り組んでいる団体やこがねいパレットの(展示)参加団体に呼びかけ、主となって企画・運営に参加してもらおう。委員会の時間設定などが楽になる。団体決定後も委員を再募集し、一般市民の参加も可能にする。

④⑤に関して、事務局である男女共同参画室職員の役割を確認する

a. 勉強の回を設けたり、講座や書籍の紹介等を行う。

b. 実行委員は広く市民から募集するため知識に差があるのは当然の事なので、むしろ一般の考え方を知り男女平等・男女共同参画推進に生かす機会とし、委員同士が学べる会となるよう、職員がファシリテーターの役割を担う。

c. 実行委員会、記録集編集委員会の進行のサポート、会議録の確認と配信、スケジュール・作業の確認等を積極的に行う。

2. 「かたらい」について

(1) 問題点

- ①任期が長く、負担が大きいため編集委員が集まりにくい
- ②テーマが決まりにくい
- ③一般的な市民が興味をもつ読み物にするのが難しい

(2) 提案 実行委員募集と編集方法について

こがねいパレットの展示参加団体（こがねいパレットに賛同する団体）の2、3団体で1号を担当し、活動についての悩みや、男女平等について思うところなどを記事にする。それに対して学識経験者の審議会委員のコメントや解説を付ける。さらに他の専門家が関連記事を書く。このために事務局である男女共同参画室の職員の役割を強化する。そうすることで以下のような改善が見込まれる。

問題点①について 担当は1号のみなので、期間が短く負担が少ない

②について 日頃の活動を記事にするため、テーマは自ずと決まる

③について 市民団体の活動記事のため市民生活に即した身近なものとなり、市民に受け入れられやすくなる。また、提示された問題点を学識経験の審議会委員などが解説することや専門家の関連記事により、読者の理解が深まる。