

Ⅲ ヒアリング調査

1 調査の目的

「横浜市市民活動団体実態調査」から市民活動団体の実態、男女共同参画に関する課題を把握した上で、さらに、団体のヒアリングを実施し、今後の横浜市の男女共同参画社会実現に向けた施策検討の基礎資料とすることを目的とする。

2 調査の内容

(1) 市民活動における性別役割分担の実態について

団体における男女の役割分担について約7割が「男女の役割分担に違いがない」と回答している。しかし、その割合には、活動分野によって多少の違いがみられる。「福祉」「子育て支援」「子ども・青少年の健全育成」では、比較的「男女の役割分担に違いがある」と回答する割合が高くなっており、その他の活動分野と差があるのはなぜかヒアリングを実施する。

(2) 市民活動における女性の登用について

代表者の約5割が女性となっている。

女性の代表者が、市民活動において具体的にどのような役割を担っているのかヒアリングを実施する。

(3) 市民活動への男性の参加について

一方で、スタッフに占める男性の割合は約3割にとどまっている。

男性が市民活動に参加するための条件や課題を明らかにするために、男性の活動の実態や意識についてヒアリングを実施する。

(4) 市民活動におけるセクシュアル・ハラスメントに関する取組について

市民活動におけるセクシュアル・ハラスメントに関する取組について、「防止策や対応策等、すでに何らかの体制がある」、「現在、計画・検討中である」と回答した団体は約1割にとどまり、「必要性を感じていない」と回答した団体の割合は、約7割と非常に高くなっている。

市民活動では、セクシュアル・ハラスメントと無関係であるのか、セクシュアル・ハラスメント対策の必要性を感じる場面はないか、セクシュアル・ハラスメント対策があるとする団体では、どのような対策を講じているのか、ヒアリングを実施する。

3 調査方法

聞き取り調査

- ・市民活動団体側：スタッフ等2～4人
- ・調査側：横浜市立大学「市民活動と男女共同参画」研究会または横浜市市民局男女共同参画推進課の職員2人

4 調査期間

平成17年2月14日から2月28日まで

5 調査対象

8 団体

※「横浜市市民活動団体実態調査」の課題を掘り下げるため、回答団体の中から、組織形態、活動分野、代表の性別、スタッフの最多年齢層、収支規模などの条件に考慮し、選定を行い、ヒアリングの趣旨について了解を得られた団体を対象とした。

<ヒアリング団体概要>

	組織形態	主な活動分野	代表性別	代表年代	スタッフ最多年齢層	役員数		スタッフ数		利用会員数 (男性割合)	収支規模 (円)	活動地域
						男	女	男	女			
A	NPO 法人	福祉	女	50 歳代	50 歳代	2	15	26	204	130 (40%)	600～ 800 万	区内
B	NPO 法人	福祉	女	40 歳代	60 歳代	0	6	0	50	86 (22%)	2000 万～	区内および隣 接区
C	任意団体	福祉	女	50 歳代	50 歳代	0	10	2	18	12 (75%)	100～ 200 万	横浜市内
D	NPO 法人	福祉	男	60 歳代	20 歳代	3	7	10	17	17 (10%)	2000 万～	横浜市内
E	NPO 法人	子育て支援	男	30 歳代	40 歳代	2	2	0	18	回答なし	400～ 600 万	区内および隣 接区
F	NPO 法人	子ども・青少年 の健全育成	男	60 歳代	30 歳代	回答なし		4	8	回答なし	回答なし	神奈川県およ び近隣都県
G	NPO 法人	地域づくり・ま ちづくり	女	60 歳代	60 歳代	4	7	16	28	回答なし	400～ 600 万	横浜市内
H	任意団体	環境保全	男	60 歳代	60 歳代	14	6	14	7	回答なし	100～ 200 万	横浜市内

6 調査結果

(1) 市民活動における性別役割分担の実態について

質問紙調査において、団体における男女の役割分担について、約7割が役割分担に違いがないと回答していることに対応して、ヒアリングでも、やはり、基本的に活動の中で男女の役割分担に違いはない、という発言が多かった。活動内容は、男女差よりも、個性に応じて行われているという認識がみられた。

回答（女性）：たとえばそれぞれの事情で、お仕事がフルタイムの方は、それほどたくさんは活動に出られない。だけれども、それなりの例えばそれぞれの人の持っている個性で役割っていうのがあるわけじゃないですか。だから、それぞれのセクションで、できる役割で動いている、ということはありますね。それは、男性・女性は関係ないようですね。

加えて、利用者にとって、むしろ、男性であることと女性であることによって違いがあってはならないという認識もみられた。

質問：ではこちらでは、活動の中で男性とか女性ということを意識して役割を分担したり、利用者の方とのマッチングでそれを優先して考えるというようなことはあまりないという感じでしょうか。

回答（女性）：一番は利用者さんとのマッチングですけども、やはり仕事としてヘルパーを選んでやっていくからには、男性であろうが女性であろうが、同じようにヘルパーとしての仕事をこなせなければ、いくら資格という形で持っていたとしても実際には働けないわけです。

質問：男性、女性にかかわらず仕事として確立することが一つの条件なのでしょう。

回答（女性）：そうですね。変な言い方をすれば、例えば車いすを押すことにしても体位の交換にしても、力が要ると考えられがちですが、技術があれば体力のない女性にもできることなんです。反対に、男性だからといって掃除がいいかげんでいいとか、お料理ができなくていいかと言うと、それはそのヘルパーさん自身がどうのこうのというよりも、利用者さんが迷惑を被ることなわけです。

また、多くの団体で、リーダーや中核メンバーには、男性がなくても女性がなくてもかまわないという認識がみられた。

回答（男性）：うんよっぽどね、人間的に魅力があるっていうか、そういう方が手を、旗をふらないとね、やっぱりまとまっていけないね。そういうグループなんだなって思ってるんですけど。やっぱり男だからなんかできるとかね、女じゃないとできないとか、そういうことはないと思うんですね。

しかしながら、男女差ではなく、個性に応じるという組織を作ることが、例えば、配送やコンピューター処理などの活動に男性が携わりやすいといった、結果的に男女によって活動の違いを生じさせることになっている状況が聞かれた。特に、家事といった家庭生活にかかわる活動においては、これまでの経験の差が、男女で不可避的に表面化する、といった意見があった。

回答（女性1）：自分のご飯も自分で炊けないような人が人のお世話するっていうのはちょっとね。たとえヘルパーの資格は取れたとしても…。

回答（女性2）：ヘルパーっていうのは総合的にいろんなレベルの違いがものすごくあるものだと思いますね。

回答（女性1）：今後、身体介護というところで介護保険の方へ重心が動いていくのだと思いますが、でも、やっぱり家事の部分っていうのは、差は大きいかなと思いますよね。

さらに、保育に関わる活動においては、活動は男女とも必要であるといっても、やはり、男性と女性では、異なる側面はあるという認識がみられた。

質問：先ほど、男性の保育士さんが来てくれたら、というお話がありましたが、具体的にどこで、子どもが喜ぶのでしょうか？

回答（女性）：やっぱり体を使った遊びとか。遊びは男性と女性とでは全然違ったりしますよね。発想も違ったりとか。ここは自然がすごくあるので、この裏山とか、ずーっと抜けて歩いていったりとかするんですけども、そういう子どもの冒険心とか探検心とかをくすぐって引張っていける力がね、男性にはあると思うんですよ。まあ、女性でも、そういうのを工夫しながらやってますけど。本当に思いっきり体を使って遊んでくれるとかってというのは、年齢とか若さとか女性にもありますけど（笑）、やっぱり男性の方がね、その辺はうまくできるのではないのでしょうか。

また、団体の活動内容からではなく、メンバーの家庭の状況、就労状況などによって、結果的に参加に男女のメンバーに活動の違いが生じると語る団体も多くみられた。

質問：男性と女性で活動の違いはありますか？

回答（女性1）：そんなの全然ないね。

質問：関係ないですか。

回答（女性2）：関係ない。

回答（女性1）：だけど、運営委員さんには女性がちょっと少ない・・・

回答（女性2）：そうなんです。なかなか増えてくれないんですよ。

質問：お忙しいのでしょうか。

回答（女性2）：去年もやめちゃった人がいるよ。介護の関係でね、お手伝いしたいんだけど、やめさせてくれて言う人がいるよ。やっぱり、今の60、70歳代の女性の方っていうと、古い因習に捉われるっていうか、お嫁に行ったうちのお母さんがそういうことになるねえ、やっぱり家族の手前、自分の趣味に生きるっていうのがなかなか難しい、ってことなんじゃないかな。そういうお年寄りを抱えた方ってのはやっぱり、自分は好きで運営委員になって一生懸命皆さんのお世話をしていたんだけど、そういう事情ができるとね、うん・・・そういうこと、運営委員をやってもそういうことがあってね、出てくる回数が少なくなっているという方もいますよ。

全体的な傾向としては、性別役割分担は、基本的に活動のなかで男女の役割分担に違いはないという認識がある一方で、女性や男性のこれまでの経験やおかれた状況、また、自分自身が持つ役割意識といったものが、活動の違いをもたらすという認識がみられたといえる。

(2) 市民活動における女性の登用について

質問紙調査のなかでは、代表者の女性割合が、半数に上ることがわかったが、女性の代表者が、市民活動において具体的にどのような役割を担っているのか、なぜ、このような活躍ができるのかをヒアリングした。特に、女性の代表者が多い、福祉等の地域や生活に密着した活動内容の場合、女性のこれまでの生活経験が生かせる、という認識がみられた。

質問：女性が代表でやってらっしゃることと、市民活動の組織のあり方と、何か関係があるんでしょうか？

回答（女性）：ある意味では生活者の視点っていうような点では女性の方が、より自然にその視点に立てるといえるようなことはあるのかもしれないですね。市民活動というのは。

回答（男性）：そう思います。なんていうんですかね、生活、地域にね、密着してられる方が多いから、わりあいそのエリアのニーズがわかってるわけですね。町の様子もわかってる。それでニーズもわかってる。そこから自然発生的にみたいなの、グループがでてきて、それがだんだんその大きく成長していくっていう、これが一つのパターンですよ。ここもそのパターンだと思うんですけど、例えばね、私がここでなんかボランティアグループを立ち上げようってしたとしますよね。でね、こうかくあるべしって、やったって、成功しないと思うんですよ。

また、これまでの女性の多様な役割を同時にこなす生活スタイルのあり方が、市民活動において、リーダーシップをとるのに有益であるという意見もみられた。

回答（女性）：女性の場合はね、いろんな役回りを1人で持って、それでいてなおかつ一つのことを共同で持つ、作り上げていくというのになれてますよね。あの人もいて、この人もいて、子どもがいて、何人もいれば色が違うからそれをうまく調和させていくっていう。

しかし、複数の女性が代表となっている団体で、そもそも代表の持つ意味が、従来の企業等のあり方とは異なることを示唆する意見がみられた。

回答（女性1）：ここは立ち上げのときから代表の力が2で、あとの人は1とか、そういうことじゃなかったんです。みんな同じで、だれか代表にしないといけないから代表ね、というかたちです。

回答（女性2）：表向きの代表です。でも、代表にどうしても仕事だんだん行きますけどね。

回答（女性1）：だけど、代表者の発言力が強いとか、そういうことは全然ないですね。

質問：活動スタッフの皆さんの合議制みたいなかたちですか。

回答（女性2）：そうです。

質問：それでまとまりますか。まとまりますかという聞き方も変ですけど。

回答（女性2）：まとまらないときもありますよ。

質問：まとまらないときはどうするんですか。

回答（女性2）：「また再度よく考えておいて」と言いましてね。どうしても期限があって、何とかを決めるというときは、ある程度任された人がやるとか……。

回答（女性1）：そういうことが決まらない程度で、15年も経つてくると、そんなにいちいち何かやらなくても大丈夫という感じです。

質問：代表の方の役割というのはどんなものですか。

回答（女性1）：ここは代表の役割というのはあまりないですよ。

回答（女性2）：外向きのことだけね。

回答（女性1）：それこそ何かの連絡が家に来るといようなかたちだけで、それをこんなのが来ましたよということですよ。

回答（女性2）：ただ、責任はあるといつも思っていると思うのね。そういう気持ちの負担はあると思います。ここで何か事故でも起こればとか……。みんなの責任だということにはなっているけど、向こうのケアプラザと対応する場合なんかは、代表が責任者だとあちらは見ていますからね。そういう責任はあるだろうなとたぶん意識して思っていると思う。

質問：資質というか、そういうところで言うと、必要な点はどういうことでしょうか。こういう地域活動のリーダーであることについて……。

回答（女性1）：べつにないですよ。

回答（女性2）：今度順番にしたんですけどね。

ここでは、地域や生活に密着した市民活動において、家族に代表される老若男女といった多様な人間の集団を調節していくことによって身につけた、女性のコミュニケーション能力がもたらす活躍の可能性が指摘されている。また、企業活動等の命令系統のはっきりしたタテ組織とは違った、代表を「順番制」とするようなヨコの人間関係によってなりたつ市民活動の組織のあり方も、女性のリーダーシップを有効に機能させることが示唆されている。

(3) 市民活動への男性の参加について

男性が市民活動に参加するための条件や課題を明らかにするために、男性の活動の実態や意識についてヒアリングを実施したところ、それまでの会社組織と市民活動組織の違いに関する意見がみられた。

質問：失礼ですが、退職される前は会社にお勤めでしたか。

回答（男性）：サラリーマンやりました。

質問：そういったご経験がこういった活動の中で、こういうところが役に立つとか、あるいはこういうところは企業と、市民活動とは違うなっていうようなことはありますか？

回答（男性）：ええ。たくさんありますね。たくさんありますけど、基本的に、もう根本から違うところは、いわゆるサラリーマン、営利会社、あの民間企業ですね、いわゆるその私らピラミッド型のね、命令系統がはっきりしている、組織がきちっとある、そういう社会しか、世界しか私知らないわけですよ。でね、いわゆる市民活動団体っていうかボランティア団体っていうか、そういう明確な、ピラミッド型の組織ではないわけですよ。で、特にこの場合は、もう皆さん100%ボランティアの方ですから、ある意味で、出入り自由なわけですよ。

回答（男性）：それからね、基本的に違うのはあの営利会社のピラミッド型組織の中でね、インセンティブがあるわけですよ。一番代表的なやつがサラリーですよ。だから、お前さんよく働いたから、じゃあ来年は倍に報酬あげるよとか、あるいはあんた今係長さんだから、じゃあ来年は、課長にしてあげるよとかいうような、インセンティブがあるわけですよ。で、こういうグループは、それはないでしょ、ね。そうすると、やっぱり、やる気っていうかな、達成感っていうのかな、それしかないわけですよ。何も差し上げるものがないっていう。そこのところが非常に難しい。

このような企業組織と市民活動組織の持つ根本的な違いのなかで、市民活動に参加するあり方の一つの例として、以下のような関わり方がみられた。

質問：会社に長く勤められた方で、そのやり方が通用しないっていうお話でしたが、他の皆さんについてはいかがですか。

回答（女性）：ここにある程度関わってくださる男の方は、今までの自分のやり方っていうようなものを押し付けないですね。ほんとにあのしばらく見てくださるっていうか、ここは一体どういう場なんだろうっていうのをやっぱりすごく見てくださっているように思いますね。それでその中で、自分がもし役立てるなら何なんだろうっていうふうに、考えてくださるといって、パソコンをやってくださる方もこの通信っていう会報の方に関わってくださっているんですけども、その方なんかもほんとにあの自分が今まで仕事の中で培ってきたものをこうわーっと押し付けるのではなくて、やっぱりこのやり方はどうなんだっていうのをまずこうみてくださった上で、それを尊重しながら、ご自分のできることをやってくださる。そういうのはすごく感じますね。

また、企業活動と市民活動の違いからくる問題点に関して、男性を受け入れる市民活動を行ってきた女性の側の姿勢の再考を指摘する意見がみられた。

質問：お仕事をリタイアされた男性がもっと団体活動とか市民活動の中に参加してくださるために必要だと思われませんか。

回答（女性）：この間、他のNPOの方と話した時にもその問題意識について考えたんだけど、まずは、男がかわらなくちゃいけない。でも、今やっぱりボランティア組織の多くが女性側でやってるんだったら、女性側の団体の意識も変わらないとだめだねと。

質問：その女性も変わらなければいけないっていうのは具体的にどういうことでしょうか。

回答（女性）：やっぱり受け入れる側の、ある種の男性のものの考え方とか組織を経た人のものの考え方を理解しなくちゃいけないのかなと思います。それからもう一つはそういう人たちが持っているキャリアをうまく生かせるように。

質問：ボランティアとか市民活動っていうのにはやっぱり、井戸端会議的とか、アメーバ的というか、そっちのほうが適当だというような思いがあるというお話でしたが。

回答（女性）：もちろん、結局、ボランティアにしろ、相手あってじゃないですか。で、他の市民だったり、他の受益者といわれるような人かもしれないし、いろんな人たちがいる。その状況を理解しなきゃいけないわけじゃないですか。それと会のなかでヒエラルキーをつくるとか組織作るとか、そういう考え方とは矛盾しますね。

他方で、企業活動経験からではなく、むしろ、家庭や生活のなかで積み重ねた意識が男性の参加の課題になるという指摘がなされている。

回答（女性）：私、男性は組織の中のものの考え方よりも、家族の中の男女関係をもちこんでるんじゃないかと。この会の中が、自分が男役割で、お前たちは女役割だっていう何か錯覚を時々持つみたい。ぱっと、コピーをお願いしますといわれて。自分でやってくださいってこちらから言わないと。

こういった生活のなかでの性別役割意識が市民活動のもたらす影響についての問題は、市民活動の参加者のみならず、市民活動のサービスを受ける側にも見られる例があることも指摘された。

回答（女性）：男性は話し相手か、将棋の相手ではいいんですけど、身体介護とか調理とかいうことに関しては今までの例ではそうなんです。

質問：男性がきてやるのは男の人でも嫌だと。

回答（女性）：ええ。それはもうだんぜんそうですよ。

質問：どうしてなんですか？

回答（女性）：福祉グループが2級ヘルパーの研修をしております、実際研修をしないと資格を取れないんですね。その中に、男性がいらっしゃったことがあるんですよ。それで同行してこの人実習生です。今日利用者さんのところにお伺いしていいですかって事前に聞いておくわけなんですよ。で、仕事内容も伝えて。まかせはしませんけれども、一緒にやりましょうというような形で。男性を連れて行った経緯あるんですけど、おばさんと一緒だったら受け入れてもらえても、男性だけっていうことになると、話し相手だったり、趣味のお相手だったらいいですけど、家事をということになると躊躇されるケースがあったですね。

質問：それは、男性の利用者の方が拒否されるのですか？

回答（女性）：はい。料理だとおいしくなさそうだとか。あの、家事は女のものというのは高齢者の方にはものすごくしみついていると思います。

男性の市民活動への参加の課題としては、企業社会の組織のあり方と市民活動組織のあり方、加えて、もっとも身近な家庭や生活意識の問題が課題となるということが示唆されている。

(4) 市民活動におけるセクシュアル・ハラスメントに関する取組について

質問紙調査において、市民活動におけるセクシュアル・ハラスメントに関する取組について、「必要性を感じていない」とする割合が約7割と高くなっていることがわかったが、市民活動では、セクシュアル・ハラスメントと無関係であるのか、セクシュアル・ハラスメント対策の必要性を感じる場面は実際にはないかヒアリングを実施した。

ヒアリングでも、セクシュアル・ハラスメント対策の必要性を感じる場面があったとした団体はほとんどなく、また、セクシュアル・ハラスメントに対する対策として何らかのしくみを持っているとした団体はなかった。

しかしながら、福祉の活動分野で、個別の家庭に入っていく場合、サービスの対象者の家族や近隣の住人から、セクシュアル・ハラスメントを受けたという例や、サービスを好意と受け止められたケースなどの話があった。また、「なんだ、この団体は、女がリーダーか」といった発言を受けたという団体や、ボランティア間のセクシュアル・ハラスメントが問題化した団体もあった。

こういった問題に対しては、ほとんどの団体が、ケース・バイ・ケースでの対応をしているが、基本的には、問題を活動者が個人的にかかえないで、団体として共有することが重要であり、その意味でも、市民活動の参加者相互のコミュニケーションが重要であるということが指摘された。