

市民活動における 男女共同参画に関する調査 報告書

平成 17 年 3 月

横浜市市民局男女共同参画推進課
横浜市立大学「市民活動と男女共同参画」研究会

はじめに

横浜市では、特定非営利活動法人（NPO法人）や市民主体による活動団体との協働により、さまざまな施策を推進しています。

地域社会における市民活動団体の果たす役割がますます大きくなっていることから、市民活動団体の男女共同参画の状況について把握したいと考えました。

そこで、市民局男女共同参画推進課と市立大学「市民活動と男女共同参画」研究会では、「横浜市における、市民活動に関する男女共同参画の状況と今後のあり方」をテーマに共同で研究に取り組むこととしました。

この研究は、横浜市立大学の平成16年度研究奨励交付金「地域貢献活動促進費」（地域課題提案型）研究課題の一つとして実施したものです。

研究にあたっては、質問紙による調査とヒアリングを実施しました。

まず、市民活動団体の運営状況と男女共同参画の状況について実態を把握するため、市民協働推進事業本部協働推進課、市民局男女共同参画推進課、市立大学「市民活動と男女共同参画」研究会の三者共同による「横浜市市民活動団体実態調査」を実施しました。

また、私ども市民局男女共同参画推進課、市立大学「市民活動と男女共同参画」研究会では、さらに、市民活動における男女共同参画の状況について分析を深めるため、「横浜市市民活動団体実態調査」に回答いただいた中から8団体にヒアリングを実施しました。

この調査結果は、市民・事業者による男女共同参画に関する施策を進めるために、活用していきます。

最後になりましたが、調査の実施にあたり御協力をいただきました関係者の皆さまに厚くお礼申し上げます。

平成17年3月

横浜市市民局男女共同参画推進課
横浜市立大学「市民活動と男女共同参画」研究会

目次

I	質問紙調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査の設計	1
3	調査期間	1
4	回収結果	1
5	報告書中の表記について	1
6	回答団体の属性	2
7	調査結果の要約	7
II	質問紙調査の結果	8
1	組織体制の状況	8
(1)	スタッフの状況	8
(2)	代表者	12
(3)	役員組織等	17
2	男女の活動の状況	20
(1)	男女の役割分担	20
(2)	スタッフに対する期待	23
(3)	活動に参加する上での障害・課題	25
(4)	セクシュアル・ハラスメントに関する取組	30
(5)	市民活動における男女共同参画について	32
III	ヒアリング調査	35
1	調査の目的	35
2	調査の内容	35
3	調査方法	35
4	調査期間	35
5	調査対象	36
6	調査結果	37
IV	まとめ	44
1	市民活動団体の組織体制の状況	44
2	市民活動における男女の役割分担	44
3	市民活動に参加する上での障害・課題	45
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	45
5	市民活動における男女共同参画の推進に向けて	46
V	調査票と単純集計結果	47

I 質問紙調査の概要

1 調査の目的

横浜市内の市民活動における男女共同参画の状況や意識などについて、実態を把握し、今後の横浜市の男女共同参画社会の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 調査の設計

(1) 調査対象

市内所在の市民活動団体 1,333 団体

<内訳>

- ・市内に事務局を置く特定非営利活動法人（以下「NPO法人」という。） 404 団体
- ・横浜市市民活動支援センター登録団体 802 団体
- ・横浜市市民活動推進助成金平成15年度交付団体 57 団体
- ・横浜市環境保全活動団体リスト掲載団体 70 団体

(2) 調査方法

郵送による配布・回収（葉書による督促1回）

(3) 調査内容

- ア 市民活動団体における活動状況、運営状況について
（活動分野、活動目的、活動拠点、活動地域、活動頻度、活動時間帯、組織形態、代表者性別・年代、意思決定機関、スタッフの雇用、収支規模 等）
- イ 市民活動団体における活動上の課題について
- ウ 市民活動団体における市役所・区役所との関わり
- エ 行政との望ましい関係について
- オ 市民活動団体における男女の活動の実態について
（男女の役割分担、スタッフに対する期待、活動に参加する上での障害・課題、セクシュアル・ハラスメントに関する取組）

※市民協働推進事業本部と共同で「市民活動団体実態調査」として実施し、市民局、市立大学では、調査内容「ア」、「オ」部分について報告を行う。

3 調査期間

平成16年10月18日から11月1日まで

4 回収結果

対象団体数 1,333 団体

回収数 489 団体（回収率 36.7%）

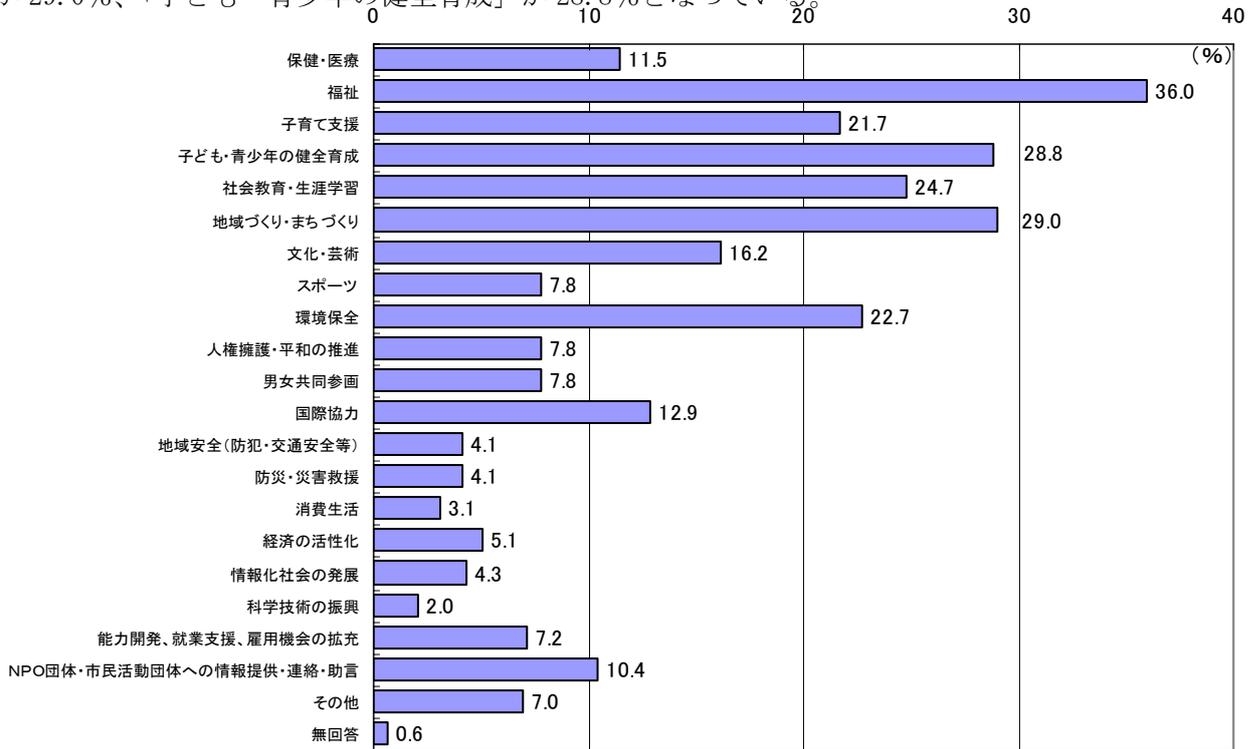
5 報告書中の表記について

- ・回答比率の算出にあたっては、各設問の有効回答数(N)を基数としている。特に数字を示していない場合はN=489（回収数）である。
- ・結果数値は、特にことわりのない限り、小数点以下第2位で四捨五入しているため、回答比率の合計が100%に一致しないことがある。
- ・複数回答の設問については、回答比率の合計は通常100%を超える。

6 回答団体の属性

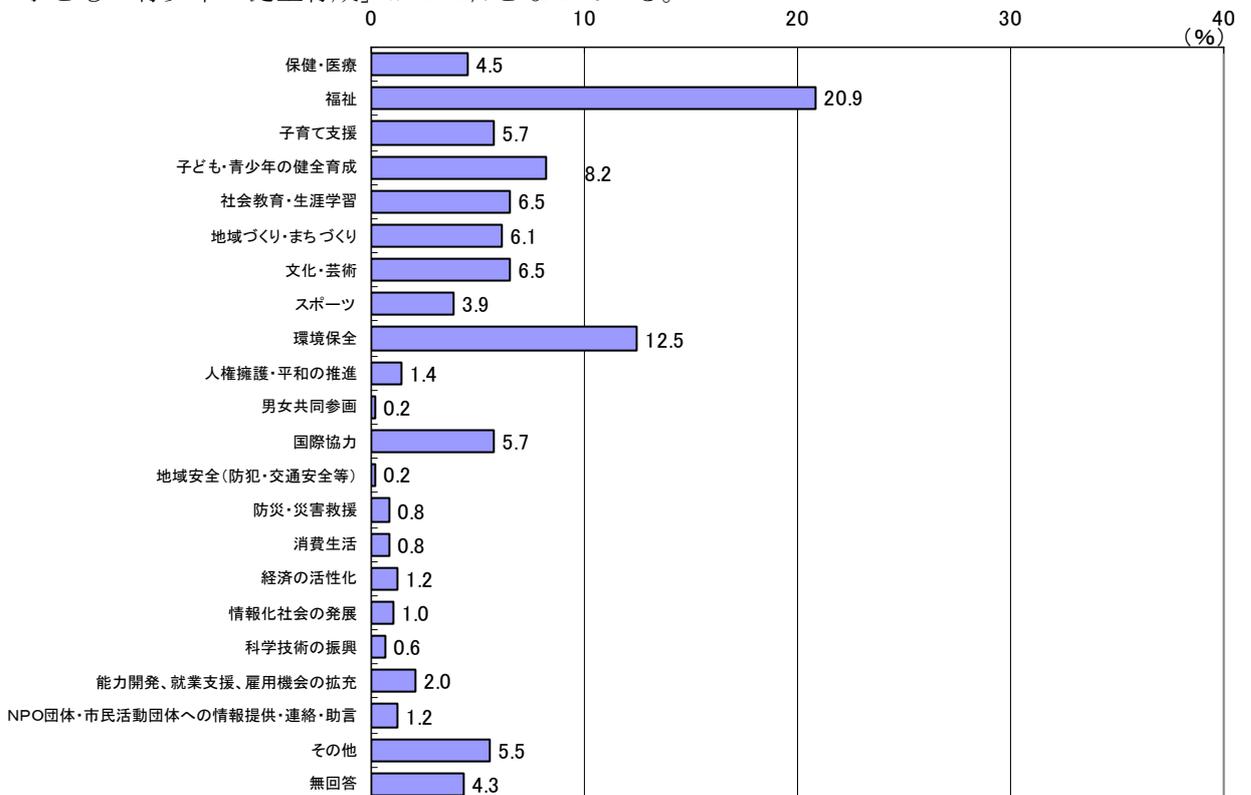
(1) 活動分野（複数回答）

取り組んでいる活動分野は、「福祉」が36.0%と最も多く、次いで「地域づくり・まちづくり」が29.0%、「子ども・青少年の健全育成」が28.8%となっている。



(2) 主とする活動分野

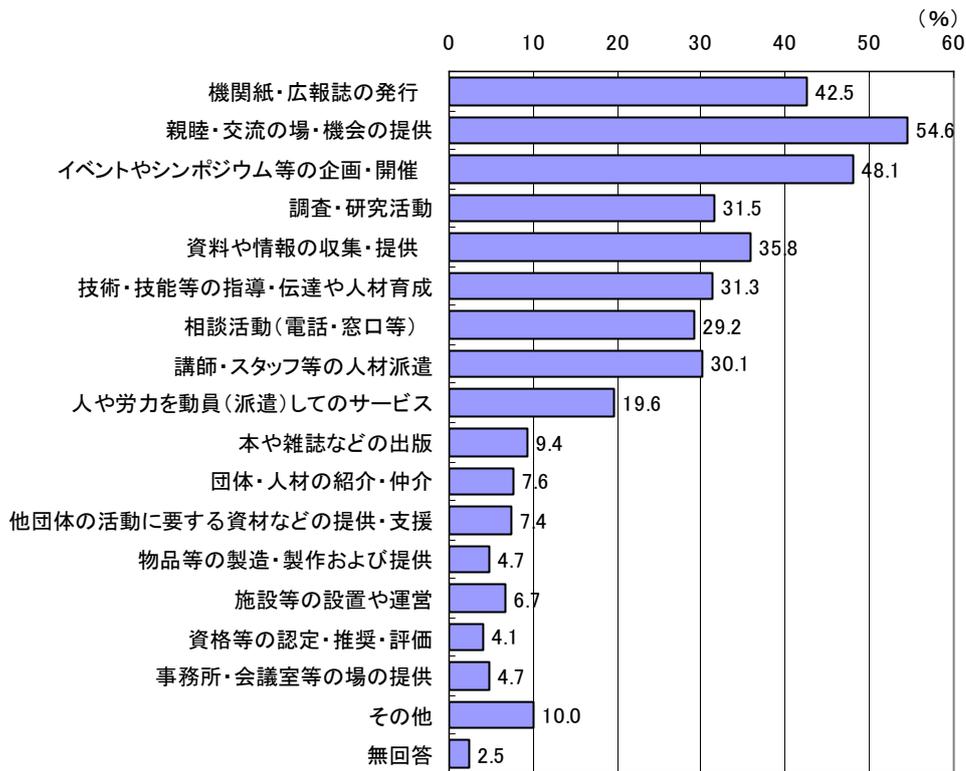
特に力を入れている活動分野は、「福祉」が20.9%と最も多く、次いで「環境保全」が12.5%、「子ども・青少年の健全育成」が8.2%となっている。



* 以下調査結果において、回答が1団体しか得られなかった「男女共同参画」「地域安全」については、統計処理上の観点から「その他」に組み込んで分析することとする。

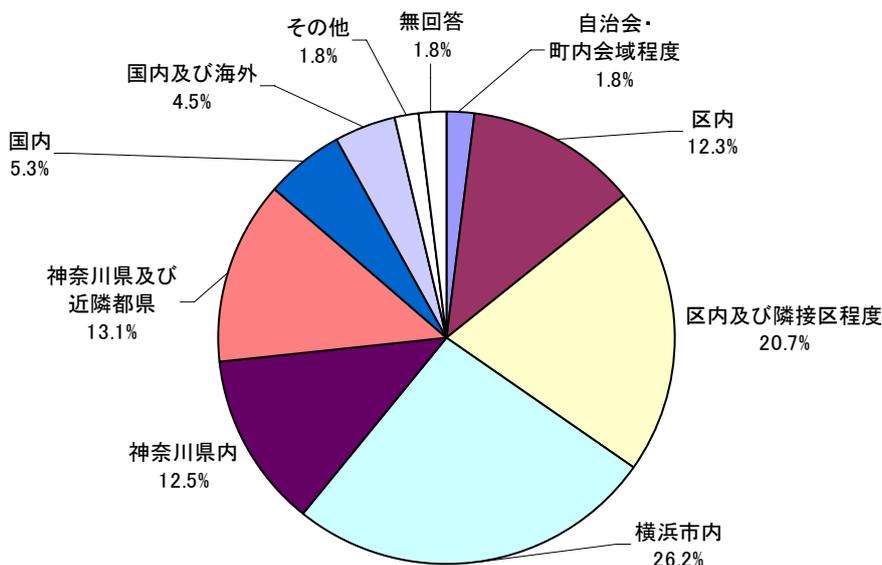
(3) 活動内容（複数回答）

活動内容は多岐にわたるが、「親睦・交流の場・機会の提供」が54.6%と最も多く、「イベントやシンポジウム等の企画・開催」が48.1%、「機関紙・広報誌の発行」が42.5%と続いている。



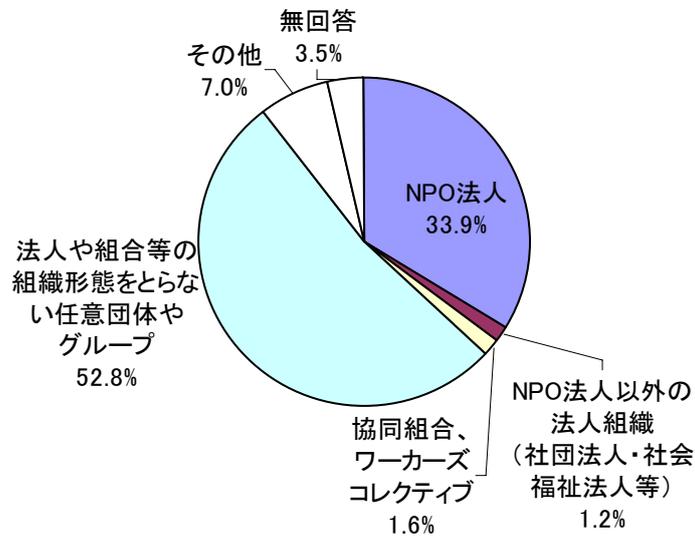
(4) 活動地域

横浜市内で活動する団体は、「自治会・町内会域程度」、「区内」、「区内及び隣接区程度」、「横浜市内」を活動地域とする団体の合計で61.0%となっている。



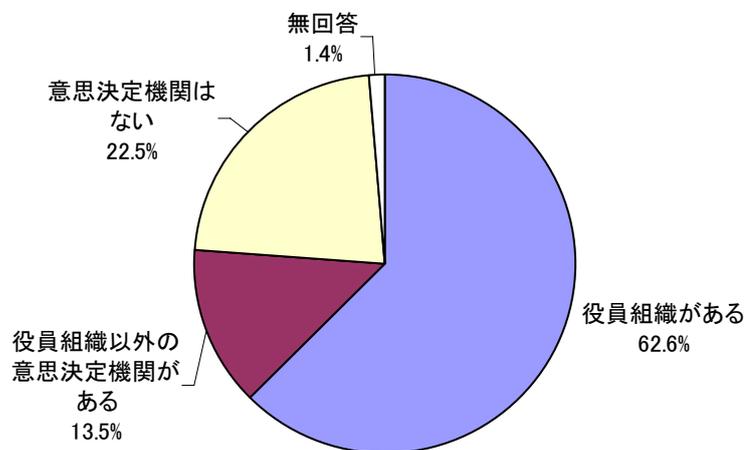
(5) 組織形態

「NPO法人」が33.9%、「法人や組合等の組織形態をとらない任意団体やグループ」が52.8%であり、この2つの層に大きく分かれている。



(6) 役員組織等

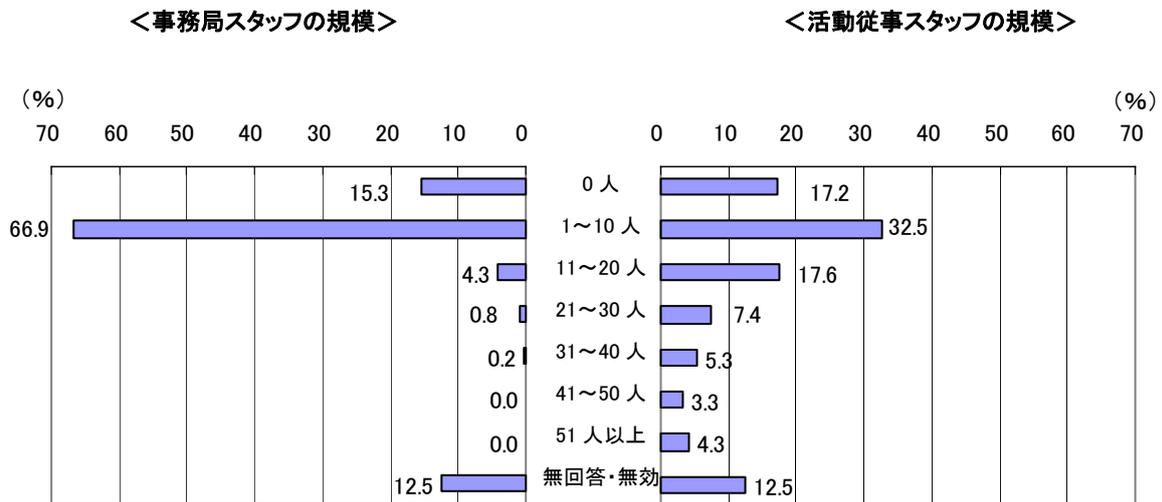
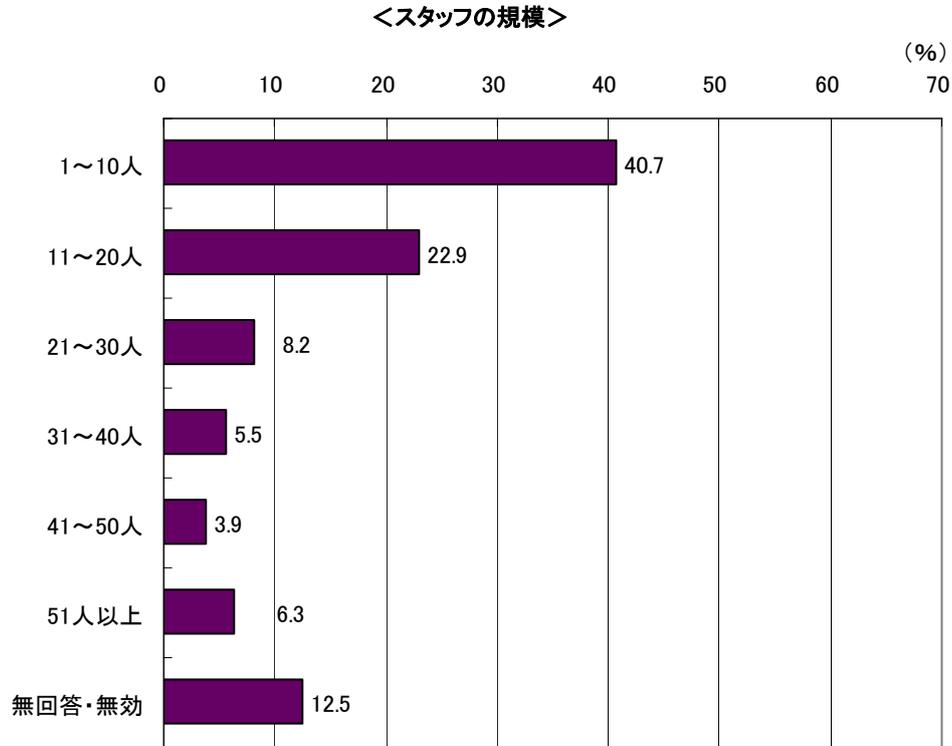
回答団体489のうち、「役員組織がある」(62.6%)あるいは「役員組織以外の意思決定機関がある」(13.5%)と回答した団体の割合は76.1%にのぼり、ほぼ4分の3の団体が役員組織かそれに類する意思決定機関を持っている。



(7) スタッフ規模

団体のスタッフ(事務局ならびに活動に従事するスタッフ)規模は、「1～10人」が最も多く40.7%を占める。

事務局スタッフと活動従事スタッフにわけると、特に、事務局スタッフで「1～10人」の割合が66.9%と高くなっている。



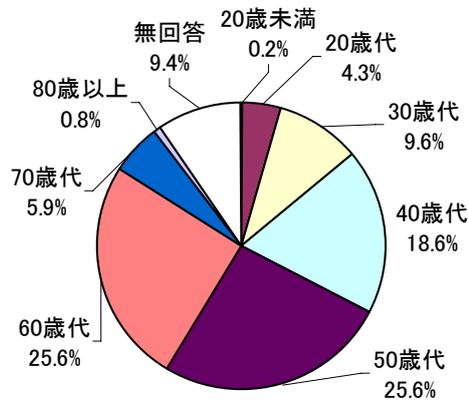
*「事務局スタッフ」とは、団体の運営や事務に関する仕事に携わる者。

*「活動従事スタッフ」とは、団体の活動に従事する者。

*事務局スタッフと活動従事スタッフを兼任する者は、事務局スタッフとした。

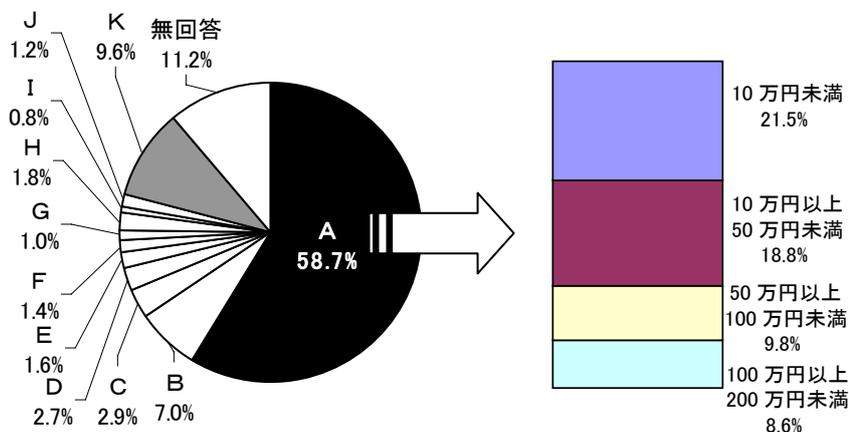
(8) スタッフの最多年齢層

スタッフ（事務局ならびに活動に従事するスタッフ）の中心となる年齢層は、「50 歳代」と「60 歳代」であるとする団体が最も多く（それぞれ 25.6%）、全体の 50%を超える。



(9) 年間収支（予算）規模

年間収支（予算）規模は「200 万円未満」が最も多く、58.7%を占める。その中でも、特に「10 万円未満」が 21.5%と最も多くなっている。



A : 200 万円未満	F : 1,000 万円以上 1,200 万円未満
B : 200 万円以上 400 万円未満	G : 1,200 万円以上 1,400 万円未満
C : 400 万円以上 600 万円未満	H : 1,400 万円以上 1,600 万円未満
D : 600 万円以上 800 万円未満	I : 1,600 万円以上 1,800 万円未満
E : 800 万円以上 1,000 万円未満	J : 1,800 万円以上 2,000 万円未満
	K : 2,000 万円以上

7 調査結果の要約

(1) 組織体制の状況

ア スタッフ

回答団体の市民活動に従事するスタッフ（団体の運営や事務に関する仕事に携わる「事務局スタッフ」と団体の活動に従事する「活動従事スタッフ」）を合計した男女比は、女性が 67.9%、男性が 32.1%である。また、活動分野別にみると、女性スタッフの割合が高いのは、「保健・医療」（77.7%）、「福祉」（86.7%）、「子育て支援」（86.7%）、「国際協力」（72.2%）など、男性スタッフの割合が高いのは、「防災・災害救援」（93.7%）、「経済の活性化」（87.8%）、「情報化社会の発展」（79.4%）、「科学技術の振興」（92.6%）などである。

イ 代表者

代表者の性別は、女性 46.2%、男性 52.6%である。また、代表者を年代別にみると、50 歳代（27.5%）、60 歳代（29.0%）の割合が高い。さらに、年代別に代表者の男女比をみると、30～50 歳代では女性代表が多くなっている。

なお、活動分野別にみると、女性代表の割合が高いのは「子育て支援」（85.7%）、男性代表の割合が高いのは「スポーツ」（78.9%）などである。また、団体の規模（活動地域、年間収支規模、スタッフ規模）別では、代表者の男女比との間に明確な相関関係はみられなかった。

ウ 役員組織等

「役員組織がある」、「役員組織以外の意思決定機関がある」と回答した 372 団体の役員数を合計した男女比は、女性が 48.0%、男性が 52.0%である。活動分野別にみると、女性の役員数の割合が高いのは、「子育て支援」（85.6%）など、男性の役員数の割合が高いのは、「環境保全」（71.6%）などである。

(2) 男女の活動の状況

ア 男女の役割分担

男性と女性で役割分担の違いの有無について、「男女の役割分担に違いがない」、「男女の役割分担にやや違いがない」と回答した団体は 70.2%である。活動分野別にみても、全体の傾向と大きな違いはないが、「男女の役割分担に違いがある」、「男女の役割分担にやや違いがある」と回答した割合が全体の割合（18.6%）よりやや高くなっている活動分野は、「子ども・青少年の健全育成」（30.0%）、「子育て支援」（25.0%）、「スポーツ」（21.0%）、「福祉」（21.6%）であった。

イ スタッフに対する期待

男性と女性のどちらのスタッフが増えることを期待するかは、「男性・女性は特に問わない」と回答した団体が 66.1%である。

期待する能力として、女性スタッフへの期待が男性スタッフへの期待より高い能力は、「正確で緻密な作業をする能力」（女性 18.2%、男性 7.7%）、「共同し仕事を成し遂げる能力」（女性 58.2%、男性 51.3%）などである。一方、男性スタッフへの期待が女性スタッフへの期待より高い能力は、「交渉能力」「体力・健康」（ともに女性 7.3%、男性 17.9%）、「企画、開発する能力」（女性 25.5%、男性 33.3%）、「リーダーとして組織をまとめる能力」（女性 25.5%、男性 30.8%）などである。

ウ 活動に参加する上での障害・課題

女性が市民活動に参加する上での障害・課題となっている点は、「家事、子育て、介護などの家庭責任との両立が困難」と回答した団体が最も多い（45.4%）。

一方、男性が市民活動に参加する上での障害・課題となっている点は、「就業している場合、仕事との両立が困難」と回答した団体が最も多く（45.0%）、つづいて「生活していくための収入・保障が得られない」（34.4%）となっている。

エ セクシュアル・ハラスメントに関する取組

セクシュアル・ハラスメントに関する取組状況は、「必要性を感じていない」と回答した団体が 69.7%である。「何らかの体制がある」（5.3%）と「計画・検討中である」（3.3%）とした団体は 1 割に満たない。

Ⅱ 質問紙調査の結果

1 組織体制の状況

(1) スタッフの状況

ア スタッフ数（事務局・活動従事別、常勤・非常勤別、有給・無給別）と男女比

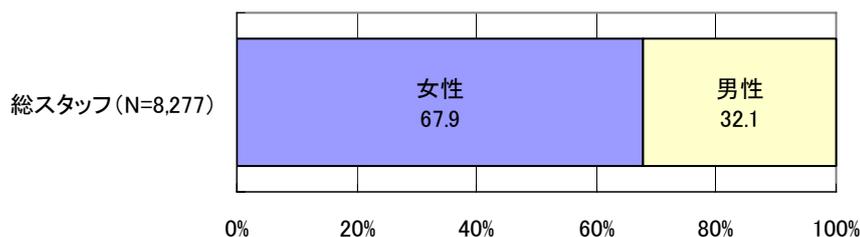
回答団体のスタッフ数を合計した総スタッフ数は8,277人であり、その男女比をみると、女性67.9%、男性32.1%である。スタッフのほぼ7割が女性であることがわかる。

さらにスタッフを、事務局スタッフ（団体の運営や事務に関する仕事に携わるスタッフ）と活動従事スタッフ（団体の活動に従事するスタッフ）とで比較した場合、事務局スタッフのほうが、やや女性の割合が低くなっている（事務局スタッフ女性64.1%、活動従事スタッフ女性68.7%）。

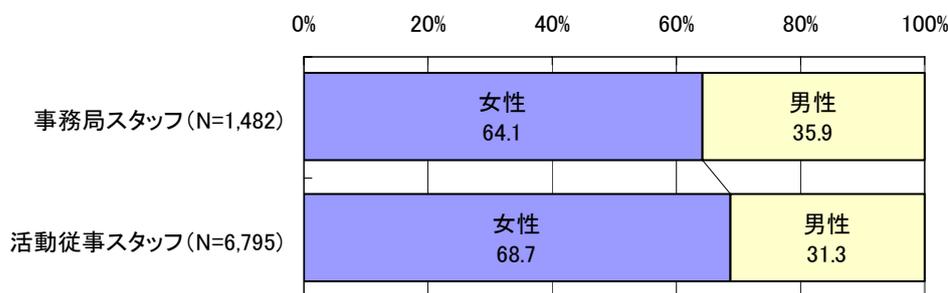
また、常勤・非常勤別に男女比をみると、常勤スタッフ（週5日以上または30時間以上を目安とする）のほうが、やや女性の割合が低くなっている（常勤スタッフ女性61.6%、非常勤スタッフ女性68.9%）。

有給・無給別に男女比をみると、有給スタッフのほうが、女性の割合が高くなっている（有給スタッフ女性83.7%、無給スタッフ女性59.6%）。

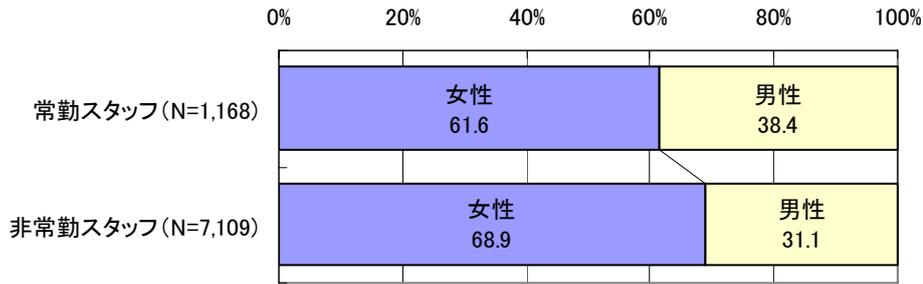
図表1 総スタッフ数の男女比



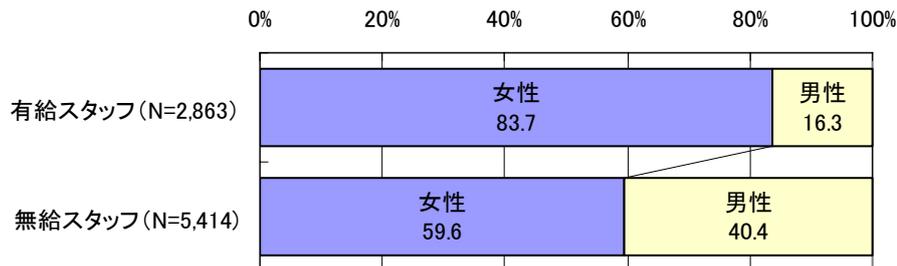
図表2 事務局・活動従事別 スタッフ数の男女比



図表3 常勤・非常勤別 スタッフ数の男女比



図表4 有給・無給別 スタッフ数の男女比



図表5 スタッフ数（事務局・活動従事、常勤・非常勤、有給・無給別）

		合計 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性の 割合	男性の 割合	
全 体		8,277	5,621	2,656	67.9%	32.1%	
事務局 スタッフ	合計	1,482	950	532	64.1%	35.9%	
	常勤	有給者	199	131	68	65.8%	34.2%
		無給者	215	124	91	57.7%	42.3%
	非常勤	有給者	273	233	40	85.3%	14.7%
		無給者	795	462	333	58.1%	41.9%
活動従事 スタッフ	合計	6,795	4,671	2,124	68.7%	31.3%	
	常勤	有給者	406	300	106	73.9%	26.1%
		無給者	348	165	183	47.4%	52.6%
	非常勤	有給者	1,985	1,731	254	87.2%	12.8%
		無給者	4,056	2,475	1,581	61.0%	39.0%

*「事務局スタッフ」とは、団体の運営や事務に関する仕事に携わる者。

*「活動従事スタッフ」とは、団体の活動に従事する者。

*事務局スタッフと活動従事スタッフを兼任する者は、事務局スタッフとした。

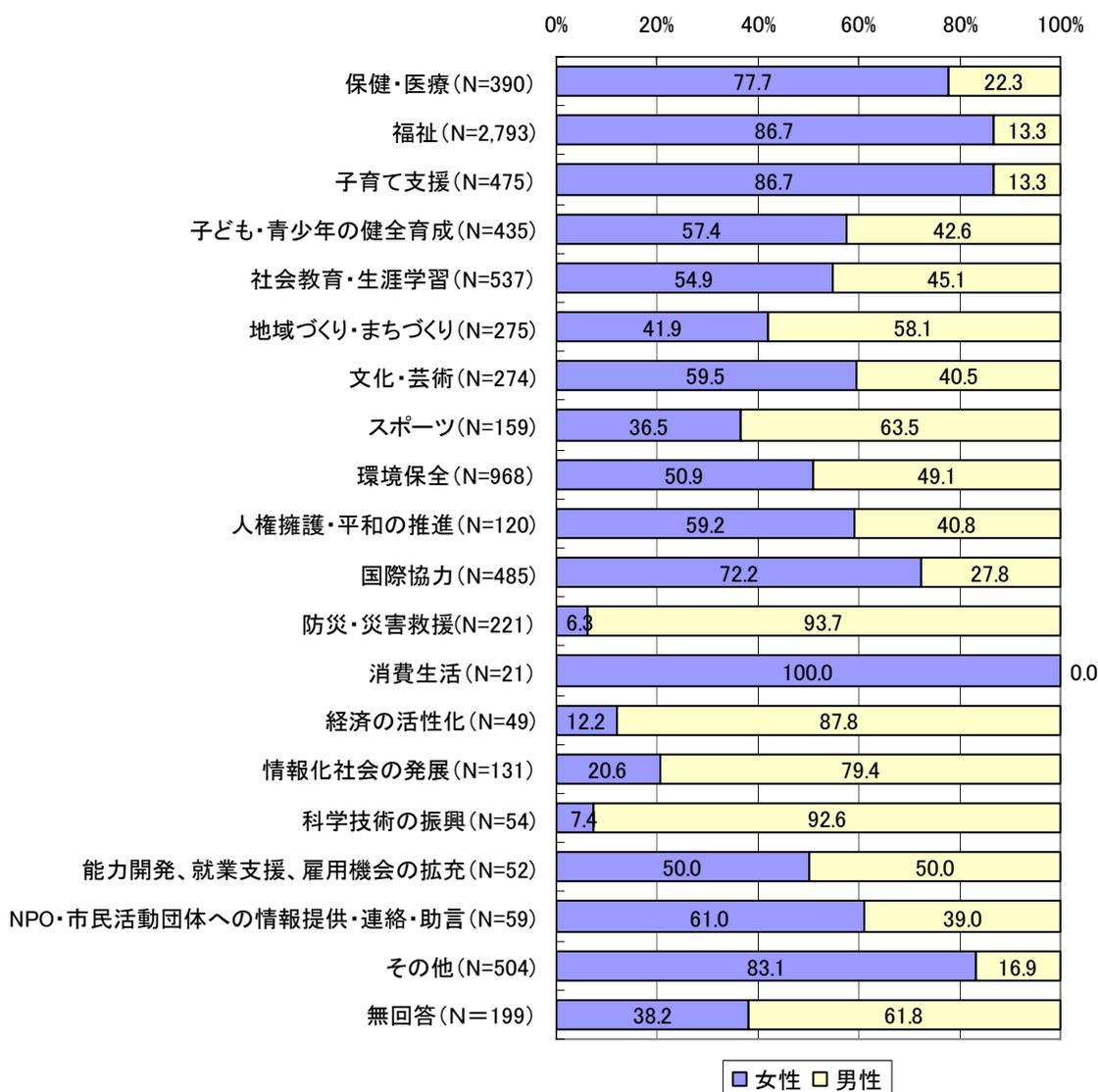
イ 活動分野別 スタッフ数と男女比

総スタッフ数を活動分野別にみると、女性スタッフの割合が高いのは、「保健・医療」(77.7%)、「福祉」(86.7%)、「子育て支援」(86.7%)、「国際協力」(72.2%)、「消費生活」(100.0%)となっている。また、「NPO・市民活動団体への情報提供・連絡・助言」でも、やや女性スタッフの割合が高い(61.0%)。

一方、男性スタッフの割合が高いのは、「防災・災害救援」(93.7%)、「経済の活性化」(87.8%)、「情報化社会の発展」(79.4%)、「科学技術の振興」(92.6%)となっている。また、「スポーツ」でも、やや男性スタッフの割合が高い(63.5%)。

それ以外の活動分野では、女性も男性もほぼ同じ割合スタッフが存在し、どちらかの性の割合が4割を下回っていない。

図表6 活動分野別 スタッフ数の男女比

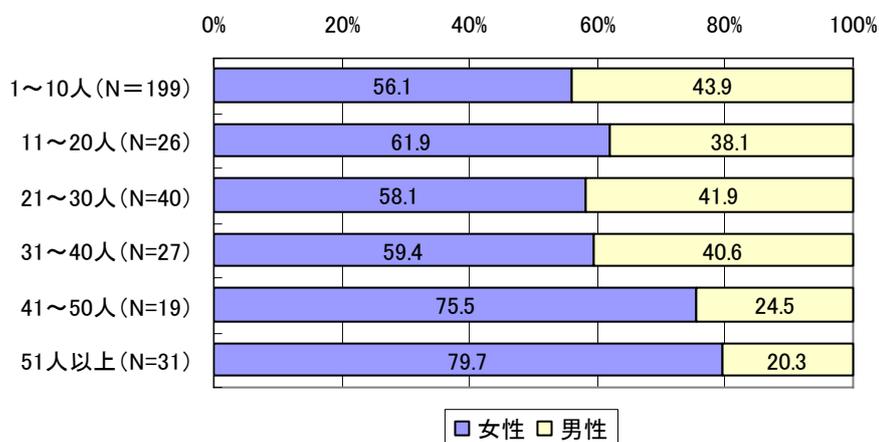


* 「活動分野別」とは、属性「主とする活動分野（特に力を入れている活動分野）」への回答結果に基づいている。

ウ スタッフ規模別 スタッフ数の男女比

総スタッフ数をスタッフ規模別にみると、いずれの規模においても、女性スタッフ割合が男性スタッフ割合を上回っている。特に、「41～50人」、「51人以上」の団体では、それぞれ75.5%、79.7%と女性の割合が高い。

図表7 スタッフ規模別 スタッフの男女比

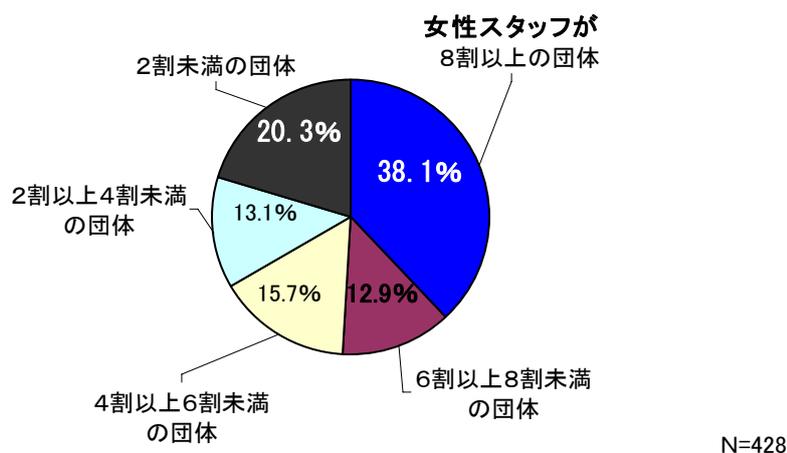


エ 各団体におけるスタッフの男女比

各団体における女性スタッフの割合をみると、「8割以上の団体」が最も多く 38.1%となっている。また、「2割未満の団体」が 20.3%と二番目に多く、各団体におけるスタッフの男女比はどちらかの性が8割以上の団体が半数以上といえる。

「4割以上6割未満の団体」すなわち男女がほぼ同じ割合である団体は、15.7%にとどまっている。

図表8 各団体における女性スタッフ割合の分布



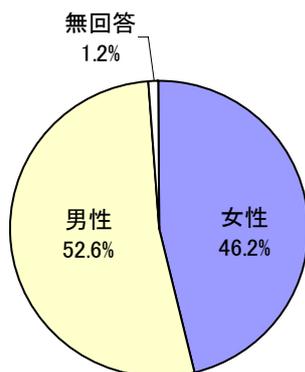
(2) 代表者

ア 代表者の性別・年代

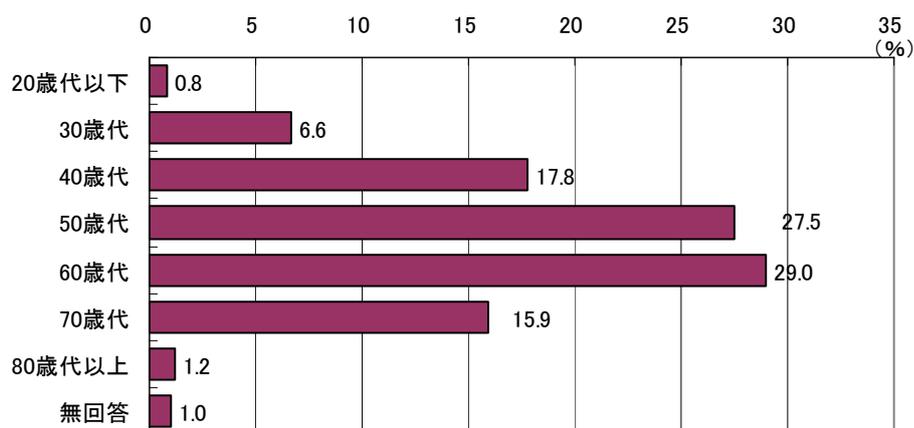
回答団体 489 のうち、女性代表者は 226 団体、男性代表者は 257 団体で、代表者の女性割合は 46.2%、男性割合は 52.6%となっている。総スタッフ数の男女比が、女性 67.9%、男性 32.1%であるのに対し、代表者においては、女性の割合が低くなっていることがわかる。

代表者を年代別にみると、50 歳代、60 歳代の割合が高く、それぞれ 27.5%、29.0%となっている。また、年代別に代表者の男女比をみると、30~50 歳代は女性代表が多くなっているのに対し、20 歳代以下と 60 歳代以上の年代では、男性代表が多くなっている。

図表 9 代表者の男女比

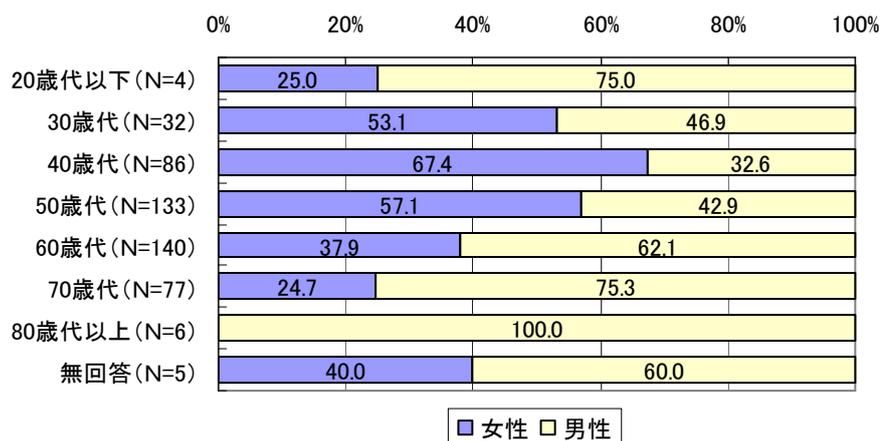


図表 10 年代別 代表者



N=483

図表 11 年代別 代表者の男女比



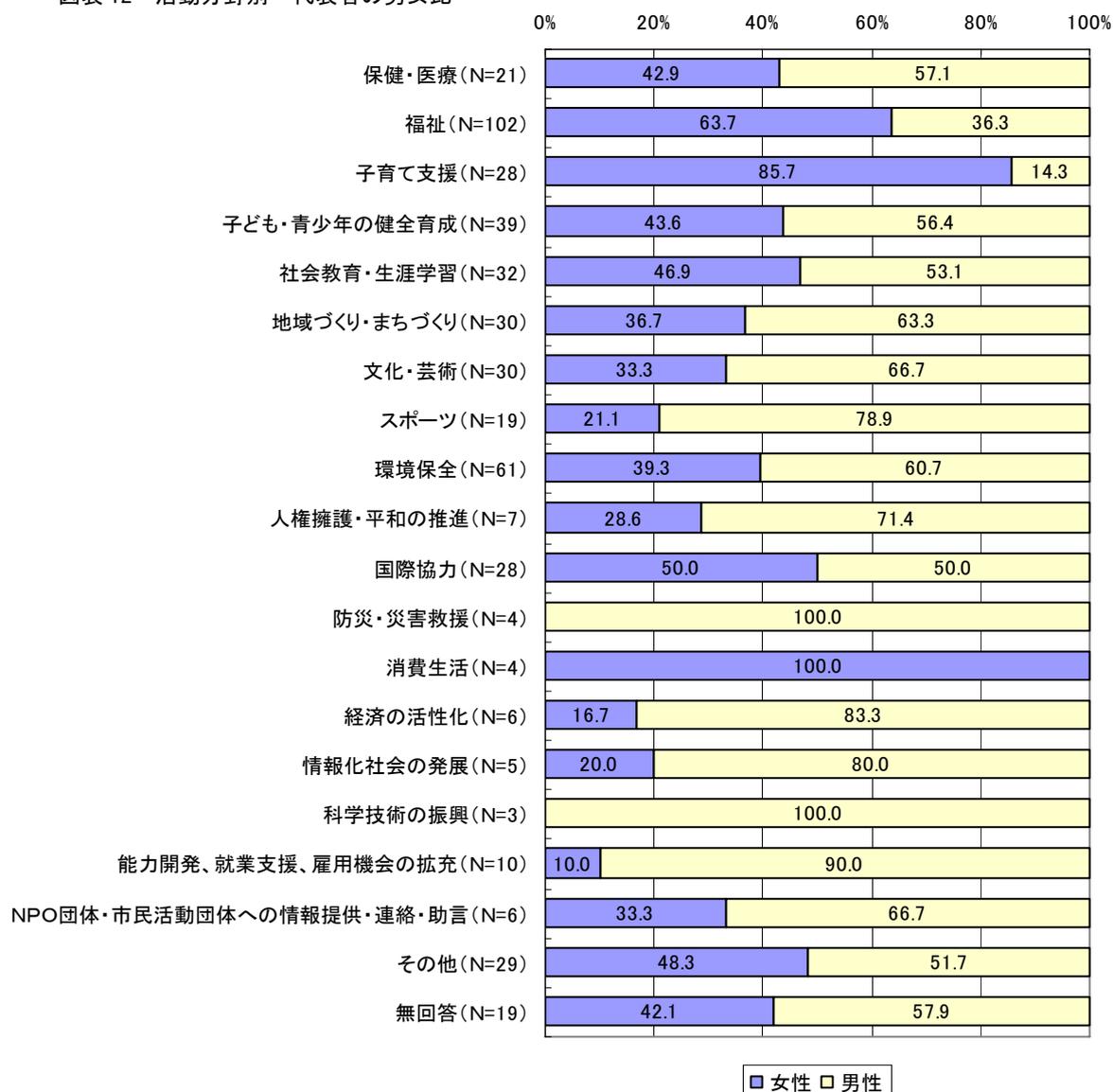
イ 団体の属性と代表者の男女比

団体の属性である「活動分野」、「組織形態」、「役員組織等の有無」、及び「団体の規模（活動地域、年間収支規模、スタッフ規模）」、「スタッフ最多年齢層」ごとに代表者の男女比をみる。

(ア) 活動分野別 代表者の男女比

活動分野別に代表者の男女比をみると、女性代表の割合が高いのは、「子育て支援」(85.7%)、「福祉」(63.7%) などとなっている。一方、男性代表の割合が高いのは、「能力開発、就業支援、雇用機会の拡充」(90.0%)、「スポーツ」(78.9%)、「文化・芸術」(66.7%)、「地域づくり・まちづくり」(63.3%)、「環境保全」(60.7%) などとなっている。

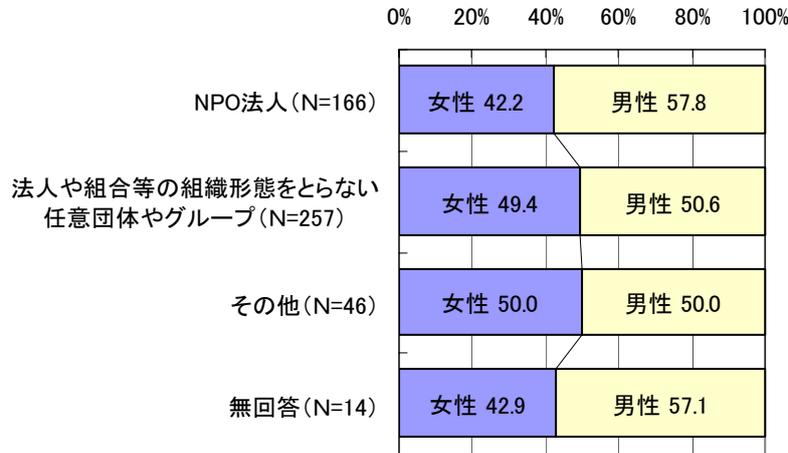
図表 12 活動分野別 代表者の男女比



(イ) 組織形態別 代表者の男女比

組織形態別に代表者の男女比をみると、「NPO法人」（女性代表 42.2%、男性代表 57.8%）よりも、「法人の組合等の組織形態をとらない任意団体やグループ」（女性代表 49.4%、男性代表 50.6%）のほうが、やや女性代表の割合が高くなっている。

図表 13 組織形態別 代表者の男女比

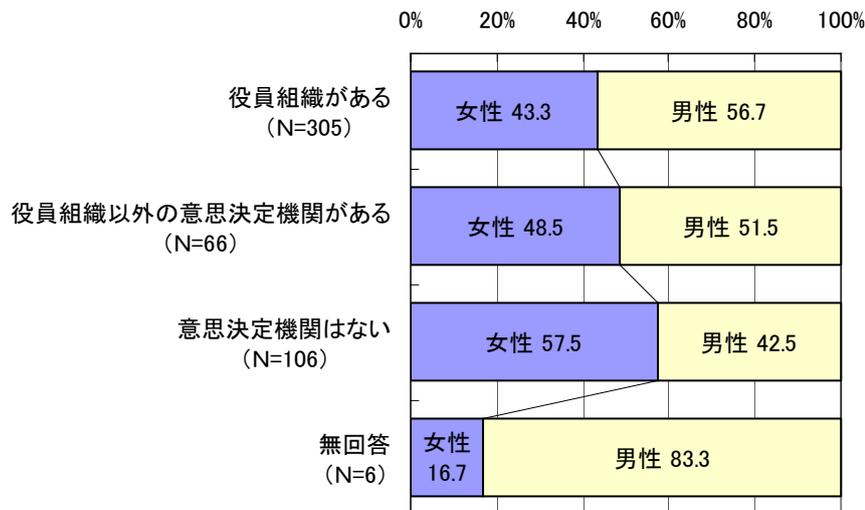


*「NPO法人以外の法人組織(社団法人・社会福祉法人等)」（N=6）、「協同組合、ワーカーズコレクティブ」(N=8)と回答した団体は「その他」に含む。

(ウ) 役員組織等の有無別 代表者の男女比

役員組織等の有無別に代表者の男女比をみると、「意思決定機関はない」とした団体（女性代表 57.5%、男性代表 42.5%）のほうが、「役員組織がある」とした団体（女性代表 43.3%、男性代表 56.7%）や「役員組織以外の意思決定機関がある」とした団体（女性代表 48.5%、男性代表 51.5%）よりも、女性代表の割合が高くなっている。

図表 14 役員組織等の有無別 代表者の男女比

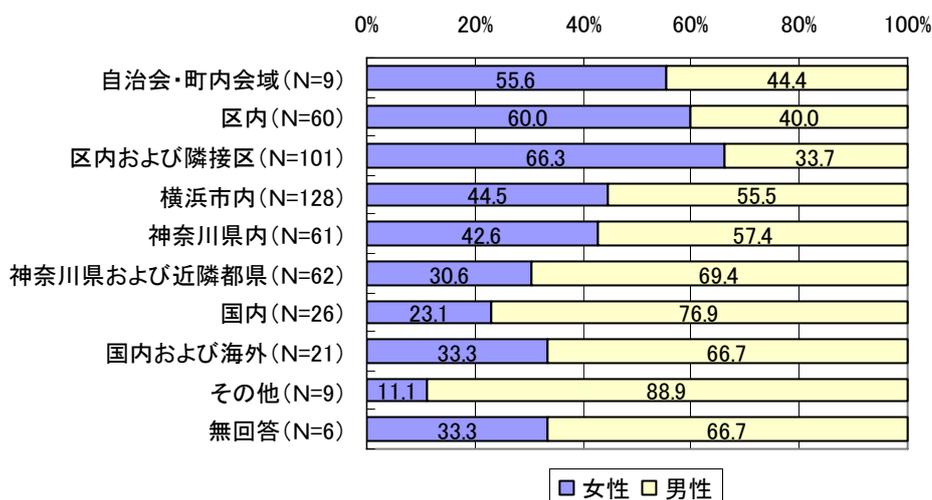


(エ) 団体の規模別 代表者の男女比

a 活動地域別 代表者の男女比

活動地域別に代表者の男女比をみると、活動地域が「区内および隣接区」までの範囲の団体では、女性代表の割合が50%を上回っているが、活動地域が「横浜市内」以上に広がると、男性代表の割合が50%を上回り、特に「国内」では男性割合が高くなっている（76.9%）。

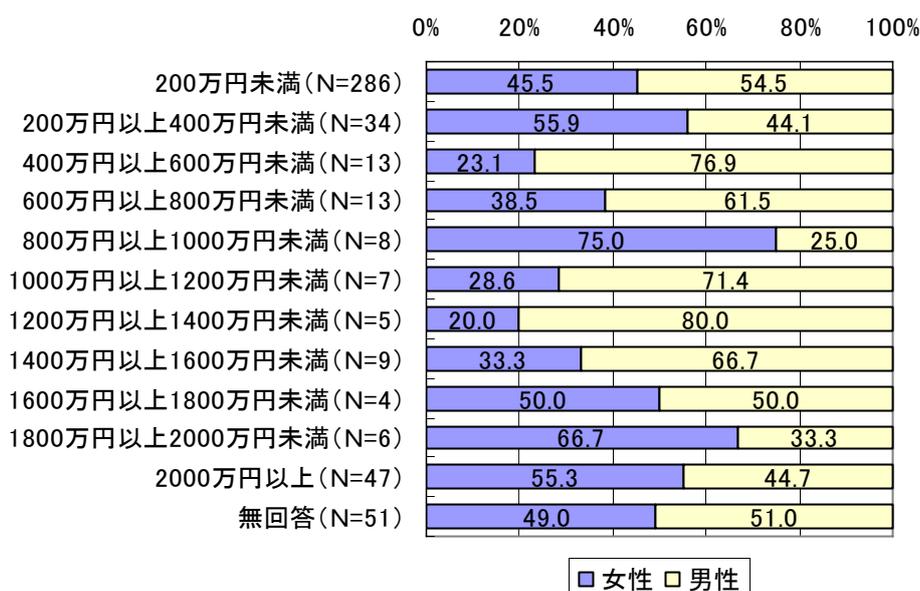
図表 15 活動地域別 代表者の男女比



b 年間収支規模別 代表者の男女比

年間収支規模別に代表者の男女比をみると、年間収支規模と代表者の男女比との間に明確な相関関係はみられなかった。

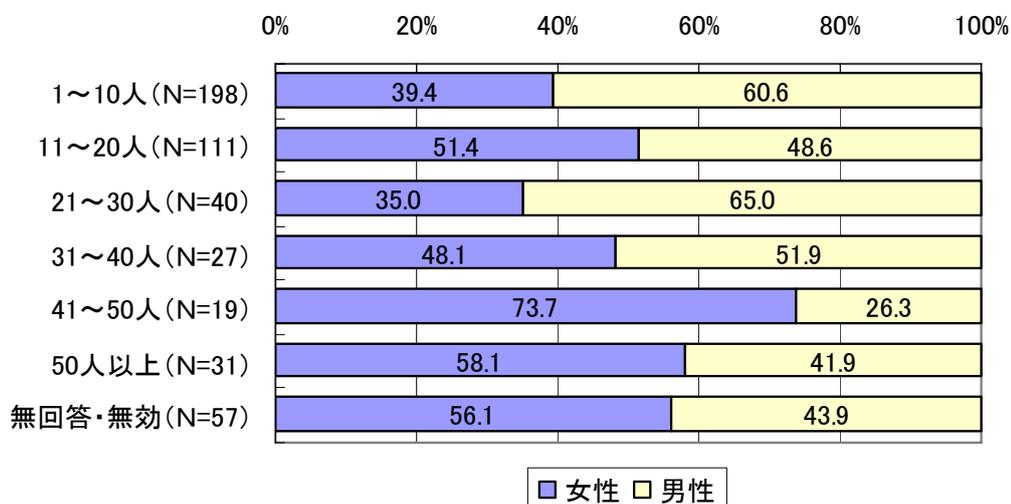
図表 16 年間収支規模別 代表者の男女比



c スタッフ規模別 代表者の男女比

スタッフ規模別に代表者の男女比をみると、スタッフ規模と代表者の男女比との間に明確な相関関係はみられなかった。

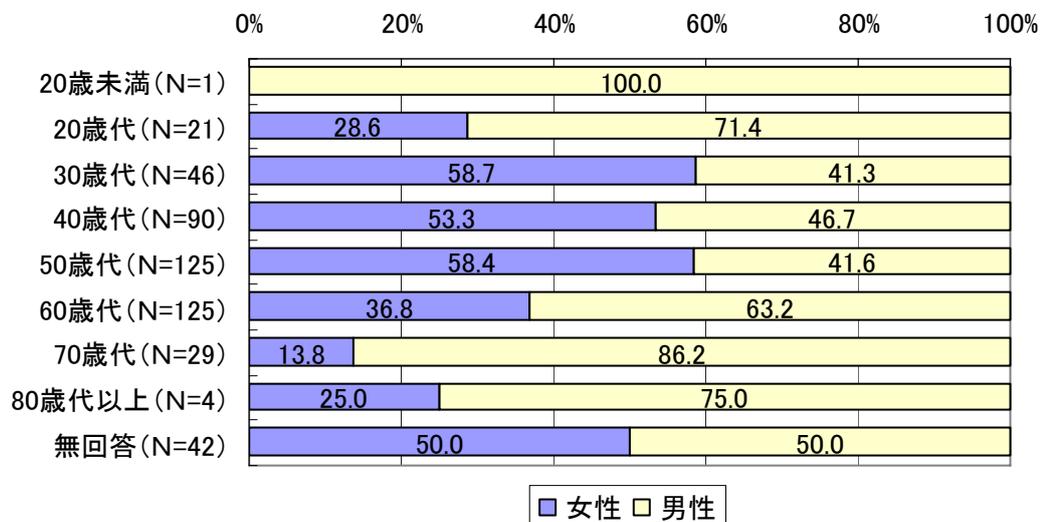
図表 17 スタッフ規模別 代表者の男女比



(オ) スタッフ最多年齢層別 代表者の男女比

スタッフ最多年齢層別に代表者の男女比をみると、スタッフの最多年齢層が30～50歳代の団体では女性代表が多くなっているのに対し、スタッフの最多年齢層が20歳代以下および60歳代以上の団体では、男性代表が多くなっている。

図表 18 スタッフ最多年齢層別 代表者の男女比

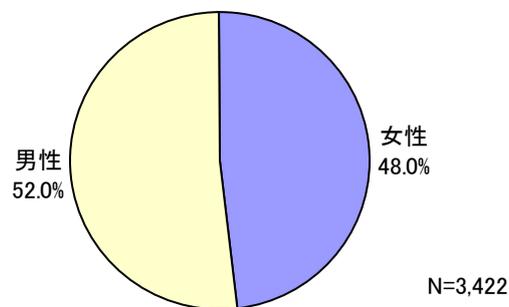


(3) 役員組織等

ア 総役員数における男女比

「役員組織がある」あるいは「役員組織以外の意思決定機関がある」と回答した 372 団体の役員数を合計した総役員数は 3,422 人で、そのうち女性役員の割合は 48.0%、男性役員の割合は 52.0%となっている。総スタッフにおける女性の割合が 67.9%であるのに対し、役員における女性の割合が低くなっていることがわかる。

図表 19 総役員数における男女比



イ 活動分野別 役員組織等の有無および総役員数の男女比

活動分野別に役員組織等の有無をみると、「役員組織がある」あるいは「役員組織以外の意思決定機関がある」と回答した団体の割合は、「地域づくり・まちづくり」(93.3%)などで高く、「文化・芸術」(62.5%)、「経済の活性化」(66.7%)、「国際協力」(67.9%)、「環境保全」(68.9%)でやや低いものの、活動分野によって大きな差はない。

活動分野別に総役員数における男女比をみると、女性の割合が「消費生活」(100%)、「子育て支援」(85.6%)で高くなっている。また、「保健・医療」(60.8%)、「福祉」(60.4%)でやや女性の割合が高くなっている。

一方、男性の割合が「経済の活性化」、「科学技術の振興」(ともに100.0%)、「防災・災害救援」(87.2%)、「能力開発、就業支援、雇用機会の拡充」(85.3%)、「情報化社会の発展」(80.8%)で高くなっている。また、「スポーツ」(66.7%)、「地域づくり・まちづくり」(63.7%)、「文化・芸術」(61.8%)、「環境保全」(71.6%)でもやや男性の割合が高くなっている。

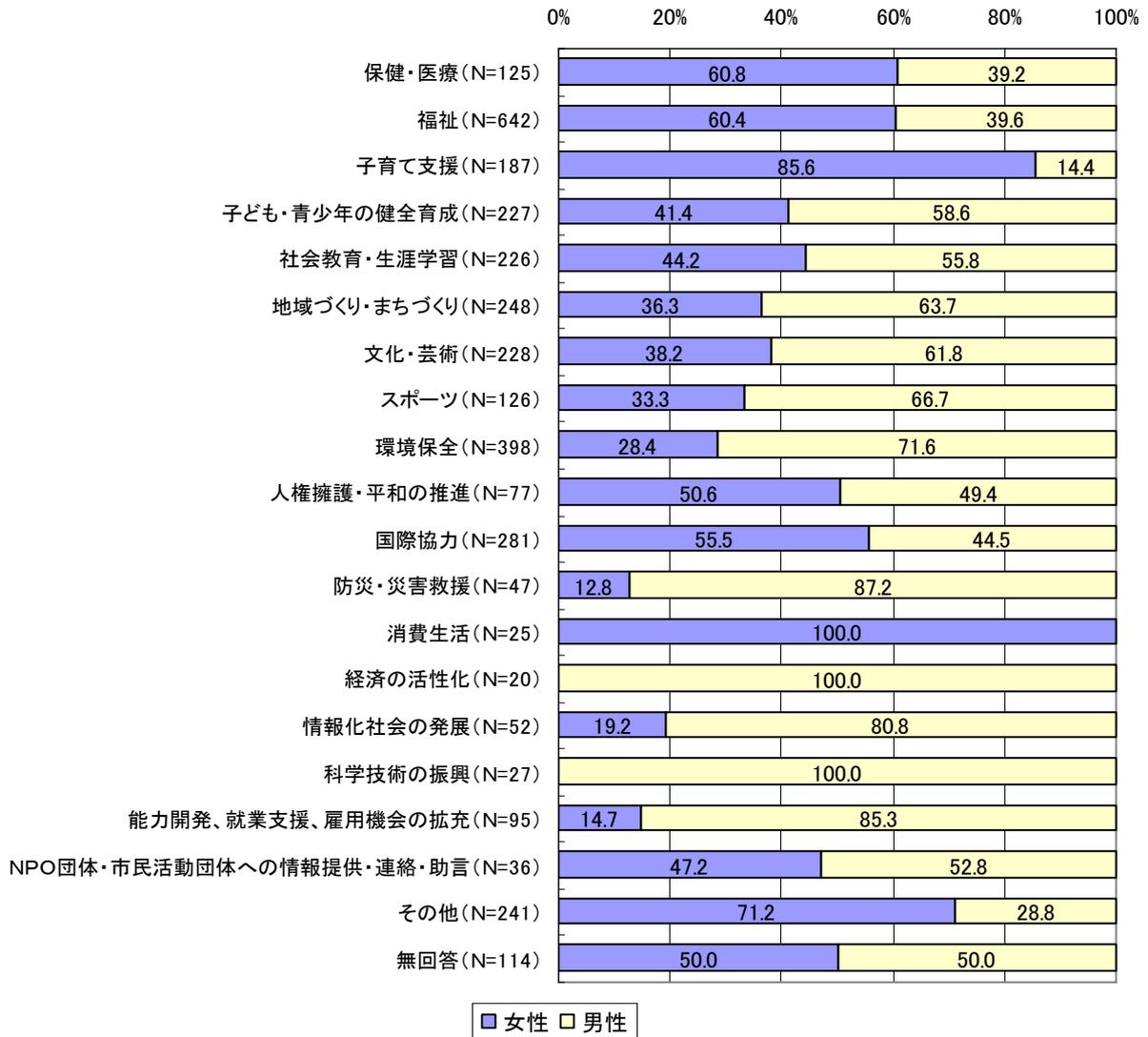
それ以外の活動分野では、男性役員も女性役員もほぼ同じ割合存在し、どちらかの性の割合が4割を下回っていない。

図表 20 活動分野別 役員組織等の有無

	役員組織等がある団体	役員組織等がある団体の割合
保健・医療 (N=22)	19	86.4
福祉 (N=102)	80	78.4
子育て支援 (N=28)	23	82.1
子ども・青少年の健全育成 (N=40)	28	70.0
社会教育・生涯学習 (N=32)	24	75.0
地域づくり・まちづくり (N=30)	28	93.3
文化・芸術 (N=32)	20	62.5
スポーツ (N=19)	17	89.5
環境保全 (N=61)	42	68.9
人権擁護・平和の推進 (N=7)	6	85.7
国際協力 (N=28)	19	67.9
防災・災害救援 (N=4)	4	100.0
消費生活 (N=4)	4	100.0
経済の活性化 (N=6)	4	66.7
情報化社会の発展 (N=5)	4	80.0
科学技術の振興 (N=3)	3	100.0
能力開発、就業支援、雇用機会の拡充 (N=10)	8	80.0
NPO団体・市民活動団体への情報提供・連絡・助言 (N=6)	5	83.3
その他 (N=29)	18	62.1
無回答 (N=21)	16	76.2
合計	372	76.1

* 役員組織等がある団体 = 「役員組織がある」、「役員組織以外の意思決定機関がある」と回答した団体

図表 21 活動分野別 総役員数の男女比



2 男女の活動の状況

(1) 男女の役割分担

ア 男女の役割分担の実態

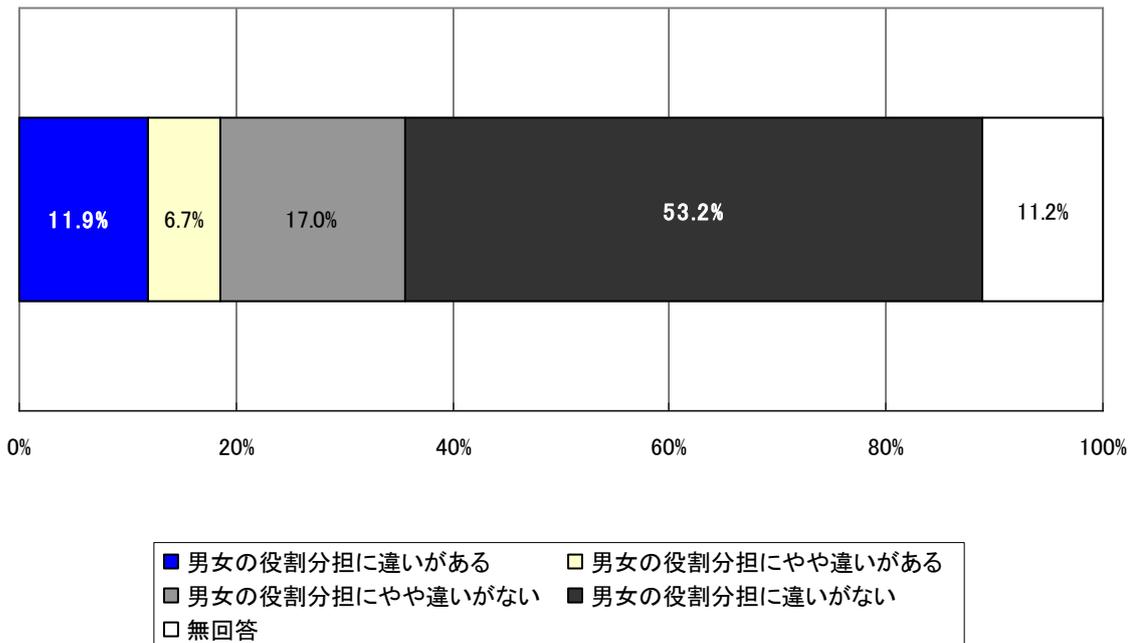
市民活動団体における男女の役割分担の実態について、「男性と女性とで役割分担に違いがある」と「男性と女性とで役割分担に違いはない」のいずれに近いかをたずねた。

以下、「『男性と女性とで役割分担に違いがある』に近い」の回答団体を「男女の役割分担に違いがある」、「『男性と女性とで役割分担に違いがある』にやや近い」の回答団体を「男女の役割分担にやや違いがある」、また「『男性と女性とで役割分担に違いはない』に近い」の回答団体を「男女の役割分担に違いがない」、「『男性と女性とで役割分担に違いはない』にやや近い」の回答団体を「男女の役割分担にやや違いがない」と分類する。

「男女の役割分担に違いがない」と回答した団体が 53.2%と最も多く、「男女の役割分担にやや違いがない」と回答した団体（17.0%）を合わせると約7割である。

一方、「男女の役割分担に違いがある」と回答した団体は 11.9%で、「男女の役割分担にやや違いがある」と回答した団体（6.7%）と合わせると約2割である。

図表 22 男女の役割分担

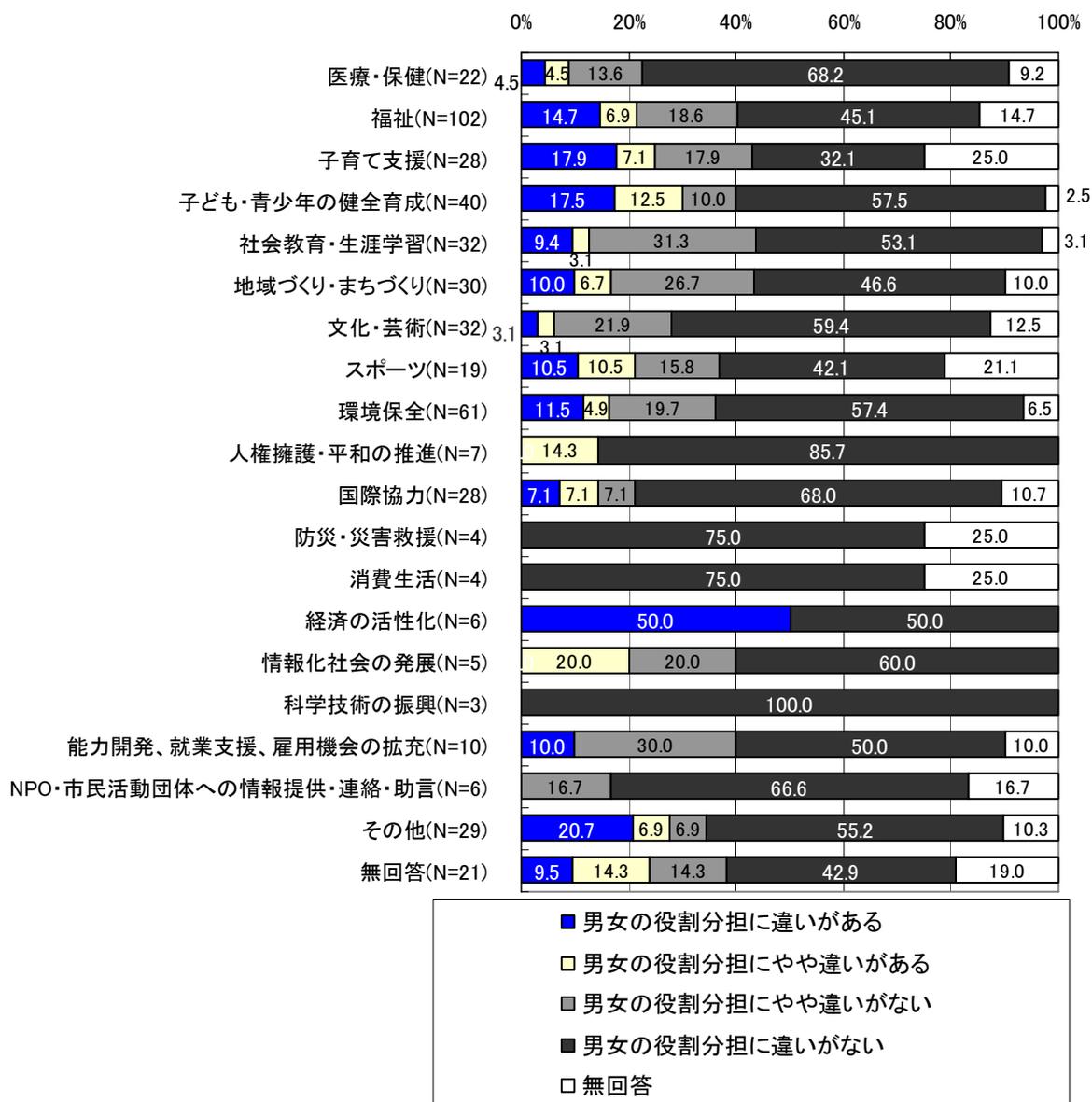


イ 活動分野別 男女の役割分担の実態

活動分野別に男女の役割分担の実態をみても、いずれの活動でも「男女の役割分担に違いがない」という回答が最も多くなっている。

また、「男女の役割分担に違いがある」「男女の役割分担にやや違いがある」という回答をみると、全体(18.6%)と比較して、「子ども・青少年の健全育成」(30.0%)、「子育て支援」(25.0%)、「スポーツ」(21.0%)、「福祉」(20.6%) でやや高い回答となっている。

図表 23 活動分野別 男女の役割分担



ウ 男女の役割分担が生じる理由

「男女の役割分担に違いがある」、「男女の役割分担にやや違いがある」と回答した団体（91 団体）に、男女の役割分担はどのようなもので、どのような理由で生じているものなのか、その理由を自由記述でたずねた。記載のあった 74 団体について、内容を 81 件に整理し、下記のカテゴリーに分類した。

(ア) 男女の体力的な違いに言及したもの（12 件）

体力が違う
力仕事(水運び)がある
男女では体力に大きな差がある。例えば会場の椅子、机等の配置に要する仕事は男性に頼らざるを得ない
体力的に差が出ることもある

(イ) 活動時間による制約を指摘したもの（7 件）

深夜にまで活動が及ぶことがあるので女性の活動が制限される
男性はフルタイムの仕事を持っているので、時間がとりにくい
平日の午前中に託児のできる方となると女性が多くなってしまふ
活動が平日の昼間のため就業している会員は参加できる機会が少ない

(ウ) 構成メンバーがもともとどちらかの性別に偏っているとするもの（7 件）

男性の団体であるから
メンバーが当初から男性のみ
男性の参加者が少ない

(エ) 利用者のニーズに配慮したもの（10 件）

利用者の満足度も高い
利用者の好みがある
トイレや風呂の同性による介助が必要だから

(オ) 男女で得意分野・経験等に違いがあるため、事業内容に応じて役割分担を行っているとするもの（34 件）

経験、能力の適正な活用
得意な分野による
それぞれの得意分野での役割を分けた方が良い
生活援助に関係することには女性の方が習熟している
スポーツが中心のクラブであるので、その指導者は圧倒的に男性が多い
家事援助が主なので
調理は女性の方が手早いから
ビジネス業務、管理職業経験者が必要であるため
事業が運送(移送サービス)だから
パソコンが上手なのが男性で、苦手なのが女性。それにより役割が違う

(カ) その他（11 件）

男女の価値観の違い
子育てをする上で、男性の役割と女性の役割の違いは分かれているため

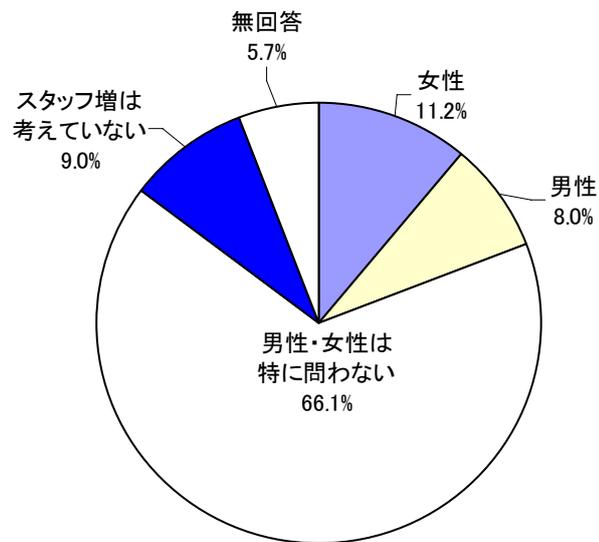
(2) スタッフに対する期待

ア 今後、増やしたいスタッフの性別

今後、男性と女性のどちらのスタッフが増えることを期待するかたずねたところ、「男性・女性は特に問わない」と回答した団体が最も多く 66.1%となっている。ここでも市民活動においては、性別によって役割を固定して考えないという傾向がみてとれる。

一方、どちらかの性別を回答した団体は 19.2%で、そのうち、「女性」と回答した団体は 11.2%、「男性」と回答した割合は 8.0%であった。

図表 24 今後、増やしたいスタッフの性別



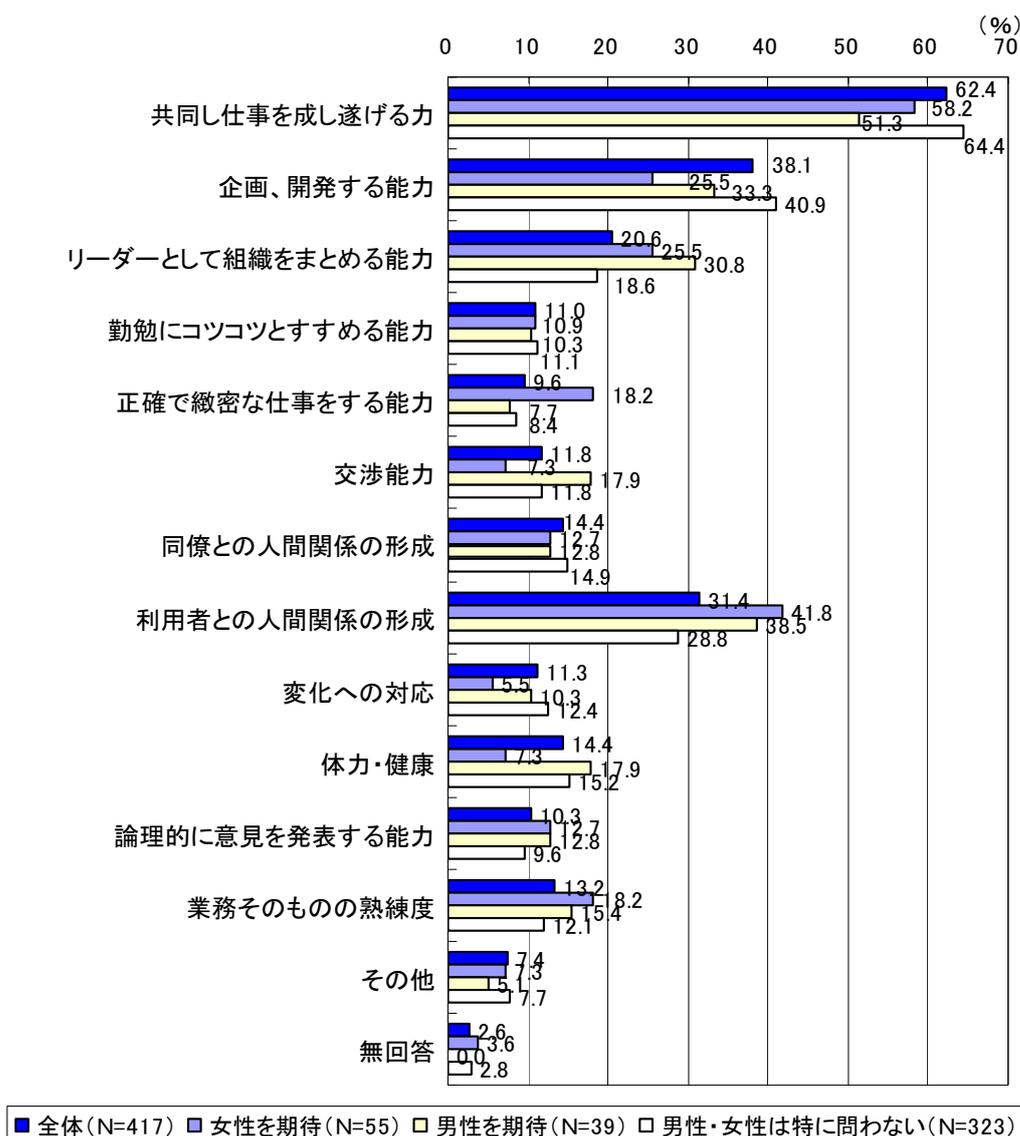
イ 今後、増やしたいスタッフに対する期待

今後、増やしたい性別について、「女性」「男性」「男性・女性は特に問わない」と回答した 417 団体に、市民活動における男性・女性各々への役割期待を知るための手がかりとして、そのスタッフに期待する点を複数回答でたずねた。

まず、全体でみると、今後増やすスタッフに対して最も期待している能力が「共同し仕事を成し遂げる能力」(62.4%)であり、つづいて「企画、開発する能力」(38.1%)、「利用者との人間関係の形成」(31.4%)などの能力への期待も比較的高い。

次に、増やしたいスタッフの性別でみると、女性スタッフが増えることを期待している団体と男性スタッフが増えることを期待している団体とで、期待する能力に違いがみられる。女性スタッフへの期待が男性スタッフへの期待より 5 ポイント以上高い能力は、「正確で緻密な作業をする能力」(女性 18.2%、男性 7.7%)、「共同し仕事を成し遂げる能力」(女性 58.2%、男性 51.3%)となっている。一方、男性スタッフへの期待が女性スタッフへの期待より 5 ポイント以上高い能力は、「交渉能力」、「体力・健康」(ともに女性 7.3%、男性 17.9%)、「企画、開発する能力」(女性 25.5%、男性 33.3%)、「リーダーとして組織をまとめる能力」(女性 25.5%、男性 30.8%)となっている。なお、「利用者との人間関係の形成」「業務そのものの熟練度」「同僚との人間関係の構成」「論理的に意見を発表する能力」「勤勉にコツコツとすすめる能力」においては、顕著な差は認められない。

図表 25 今後増やしたいスタッフに期待する能力（複数回答）



(3) 活動に参加する上での障害・課題

ア 性別 活動に参加する上での障害・課題

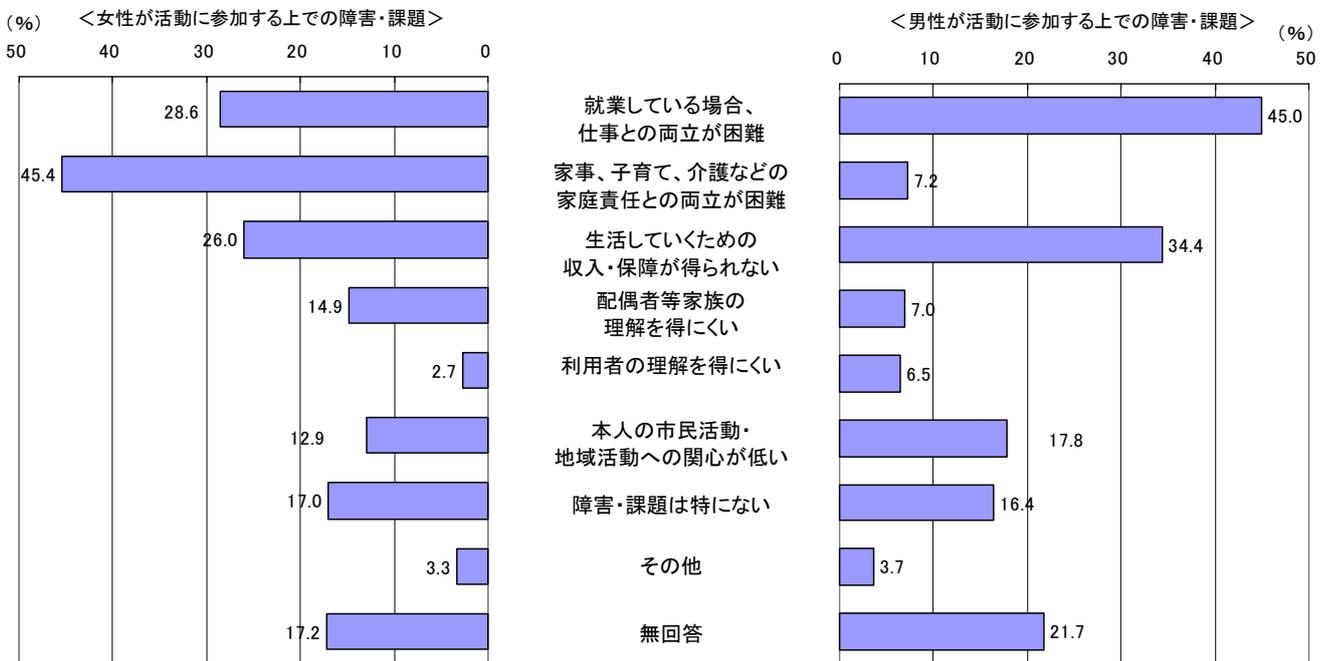
女性が市民活動に参加する上での障害・課題となっている点、男性が市民活動に参加する上での障害・課題となっている点をそれぞれ複数回答でたずねた。

女性の障害・課題は、「家事、子育て、介護などの家庭責任との両立が困難」(45.4%)という回答団体が最も多い。一方、男性の障害・課題は、「就業している場合、仕事との両立が困難」(45.0%)という回答団体が最も多く、次に「生活していくための収入・保障が得られない」(34.4%)がつづく。女性は家事、男性は就労といった性別役割分担を反映する形での障害・課題が存在することがわかる。ただし、女性の障害・課題については、「就業している場合、仕事との両立が困難」(28.6%)、「生活していくための収入・保障が得られない」(26.0%)といった回答団体も、男性ほどではないにせよ、高い割合を示している。

また、女性の障害・課題と男性の障害・課題を比較してみると、女性のほうが割合が高い障害・課題は、「配偶者等家族の理解を得にくい」(女性14.9%、男性7.0%)となっており、男性のほうがやや割合が高い障害・課題は「本人の市民活動・地域活動への関心が低い」(女性12.9%、男性17.8%)、「利用者の理解を得にくい」(女性2.7%、男性6.5%)となっている。

「障害・課題は特にない」と回答した団体割合は、男女で特に違いはない(女性17.0%、男性16.4%)。

図表 26 活動に参加する上での障害・課題（複数回答）

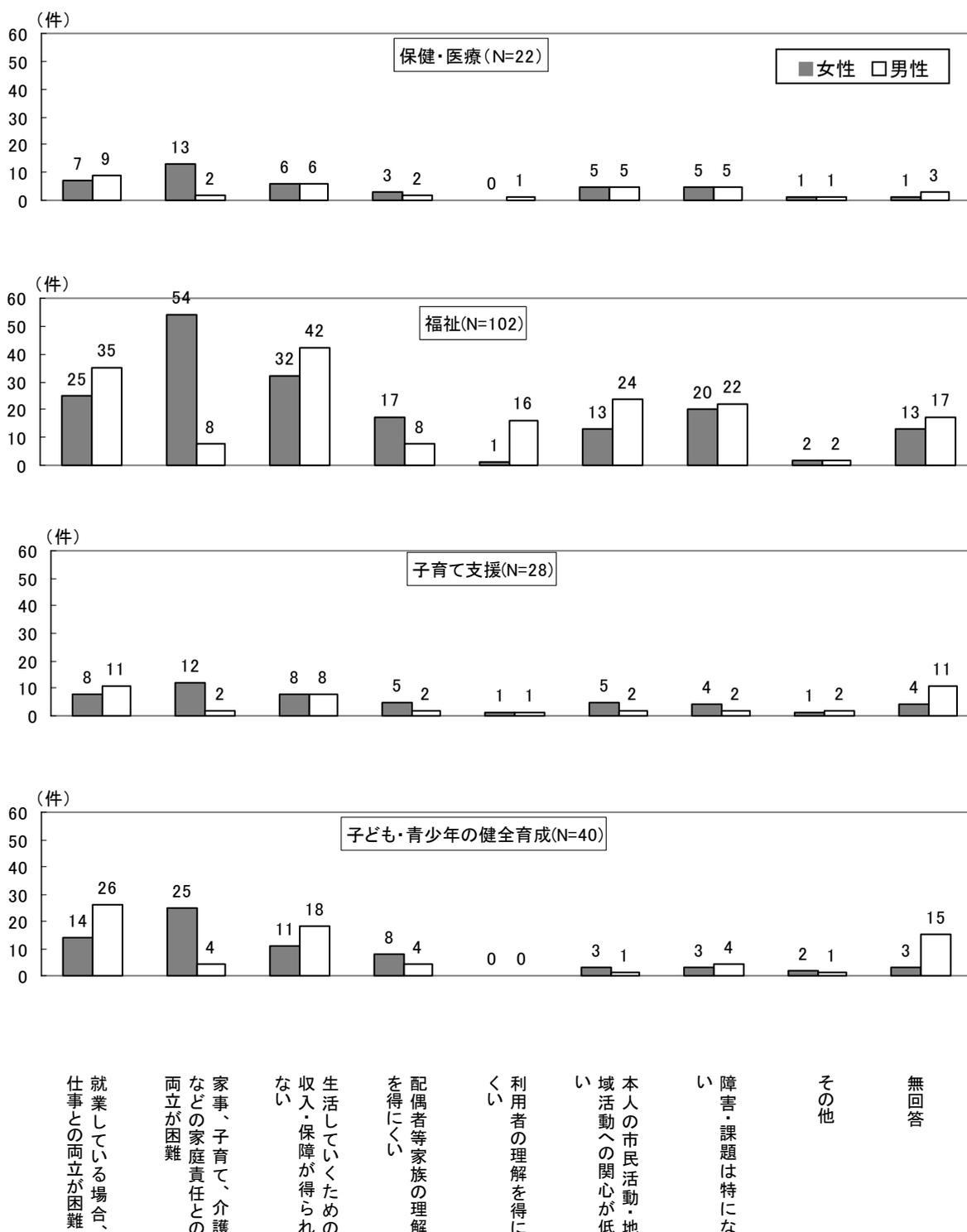


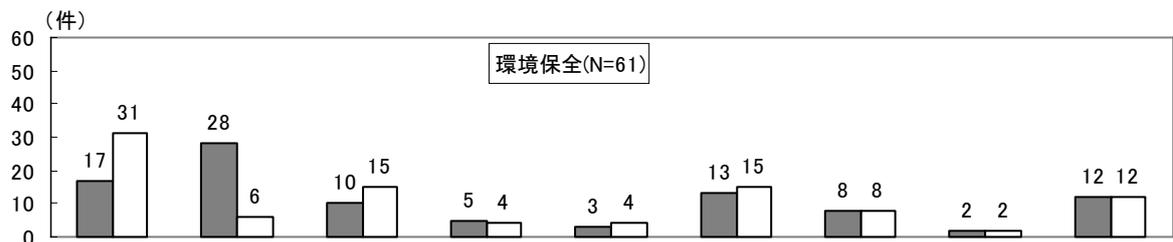
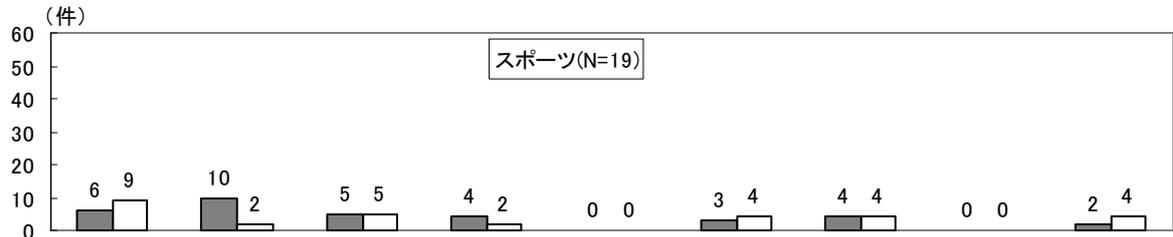
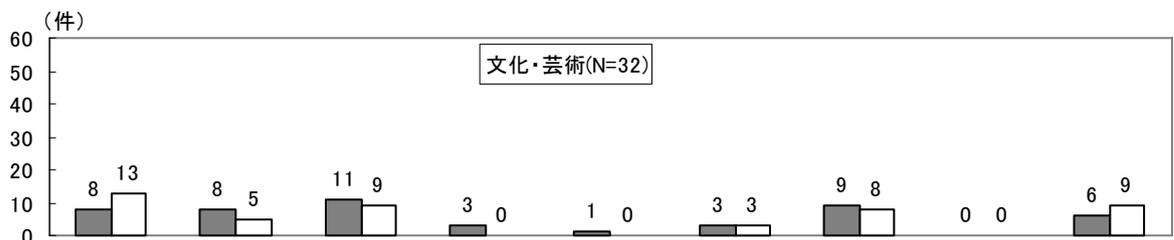
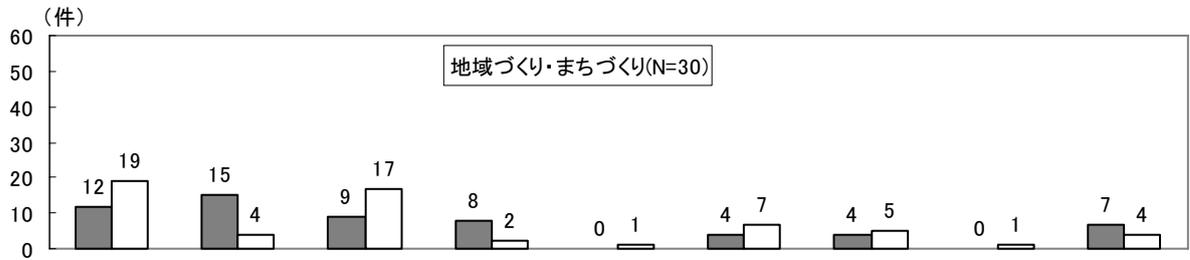
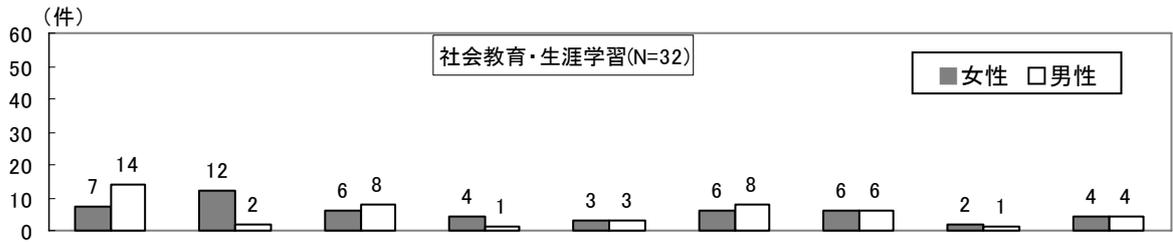
イ 活動分野別 活動に参加する上での障害・課題

活動分野別に活動に参加する上での障害・課題をみると、「福祉」では、「利用者の理解を得にくい」を男性の障害・課題と捉える回答が他と比べて多くなっている。

その他の障害・課題となっている点では、多くの活動分野で全体と同じ傾向を示している。

図表 27 活動分野別 活動に参加する上での障害・課題





就業している場合、仕事との両立が困難

家事、子育て、介護などの家庭責任との両立が困難

生活していくための収入・保障が得られない

配偶者等家族の理解を得にくい

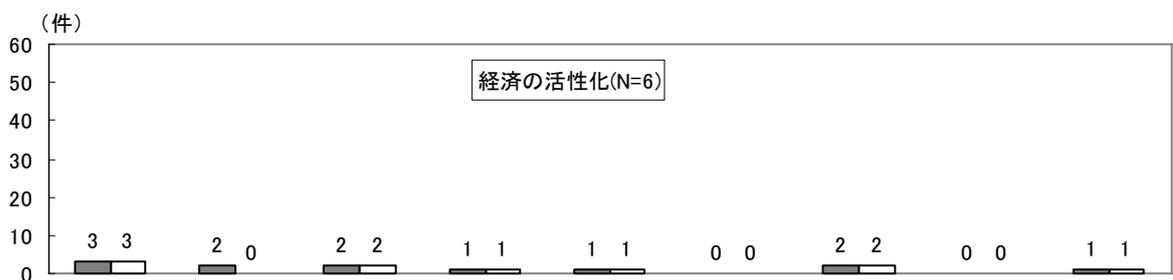
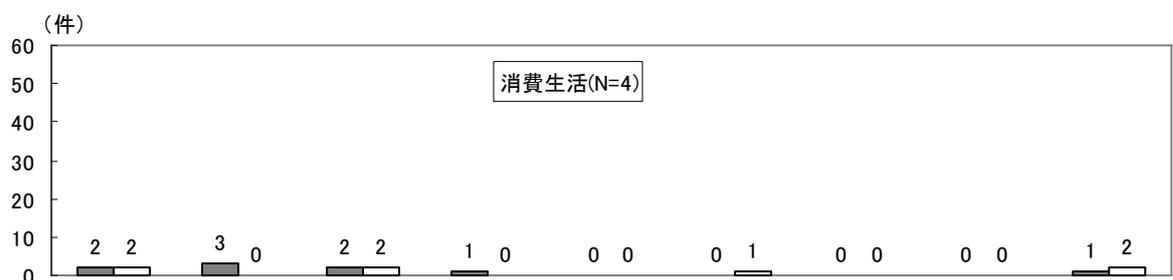
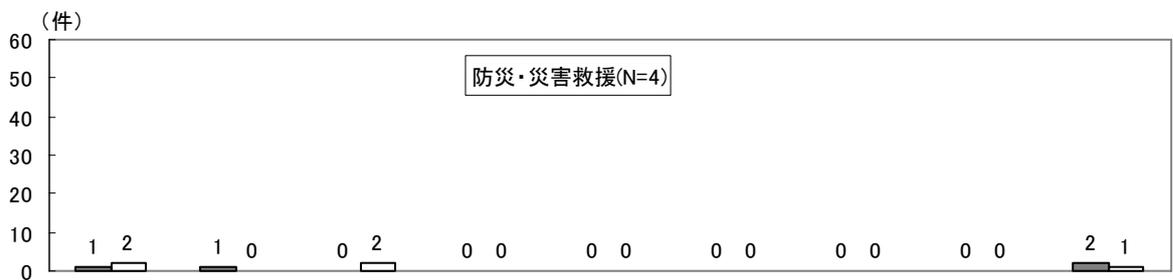
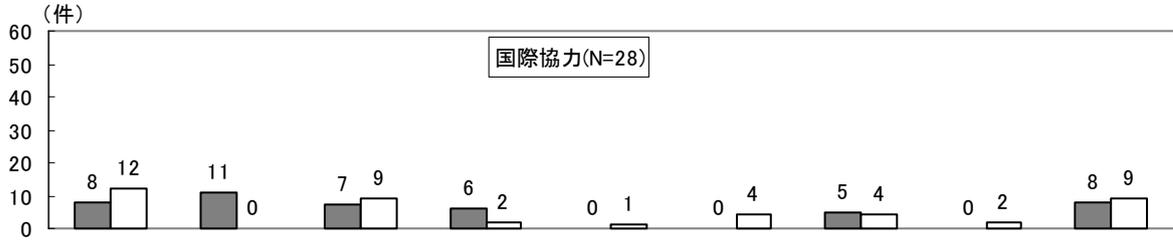
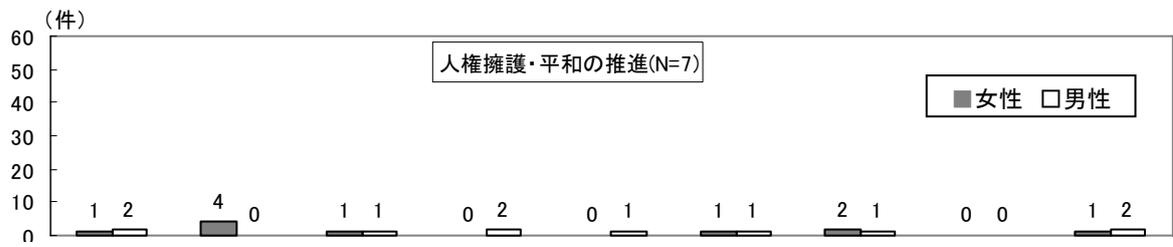
利用者の理解を得にくい

本人の市民活動・地域活動への関心が低い

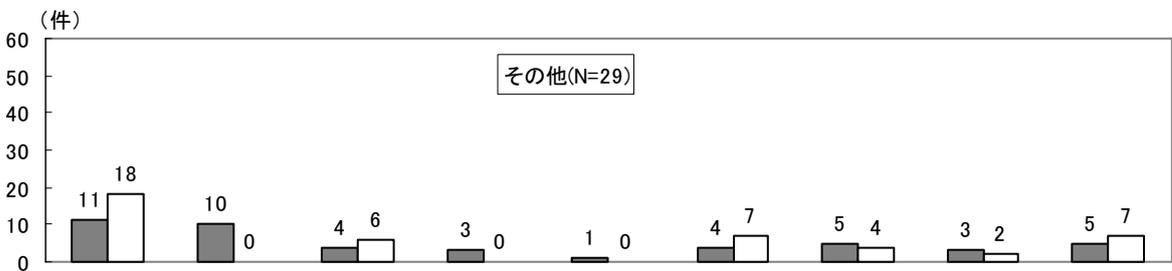
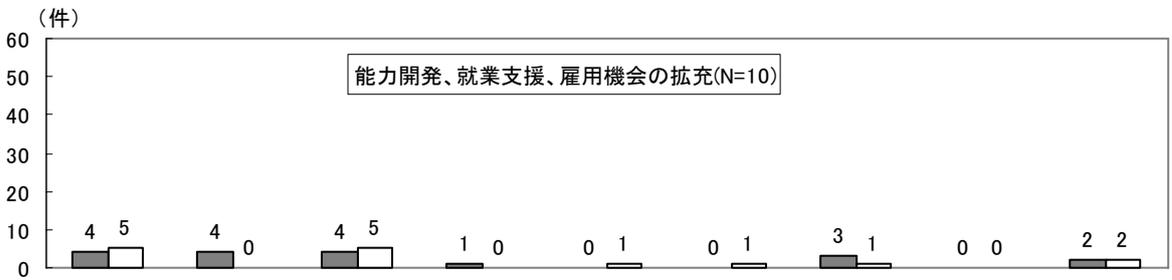
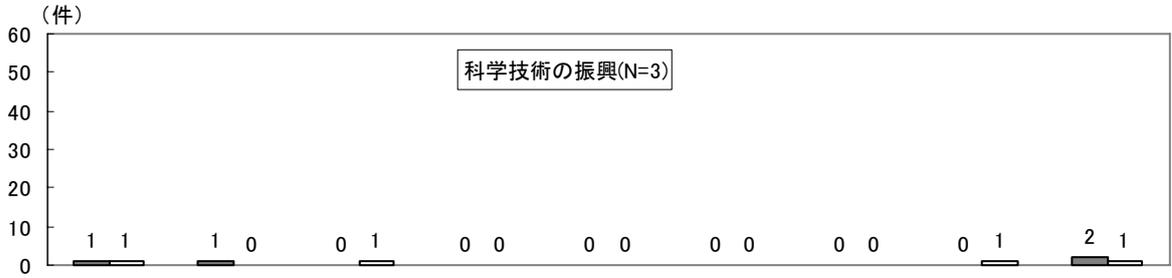
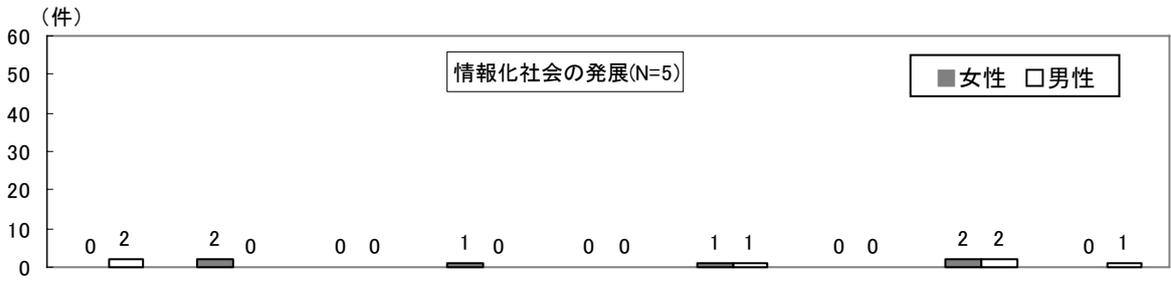
障害・課題は特にな

その他

無回答



- 就業している場合、仕事との両立が困難
- 家事、子育て、介護などの家庭責任との両立が困難
- 生活していくための収入・保障が得られない
- 配偶者等家族の理解を得にくい
- 利用者の理解を得にくい
- 本人の市民活動・地域活動への関心が低い
- 障害・課題は特にな
- その他
- 無回答



- 就業している場合、仕事との両立が困難
- 家事、子育て、介護などの家庭責任との両立が困難
- 生活していくための収入・保障が得られない
- 配偶者等家族の理解を得にくい
- 利用者の理解を得にくい
- 本人の市民活動・地域活動への関心が低い
- 障害・課題は特にな
- その他
- 無回答

(4) セクシュアル・ハラスメントに関する取組

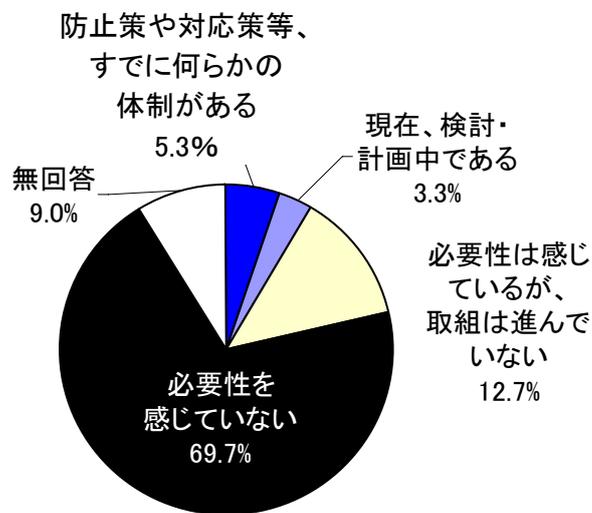
ア セクシュアル・ハラスメントに関する取組状況

セクシュアル・ハラスメント*に関する取組状況をたずねたところ、ほぼ7割の団体が「必要性を感じていない」(69.7%)と回答した。つづいて、「必要性は感じているが取組は進んでいない」(12.7%)となっており、「防止策や対応策等、すでに何らかの体制がある」(5.3%)、「現在、計画・検討中である」(3.3%)と回答した割合は非常に低い水準にとどまっている。

* セクシュアル・ハラスメント

本調査では、セクシュアル・ハラスメントを、「望まない性的な言動を行い、それに対する対応によって活動を続ける上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって活動の環境を悪化させること」と定義した。

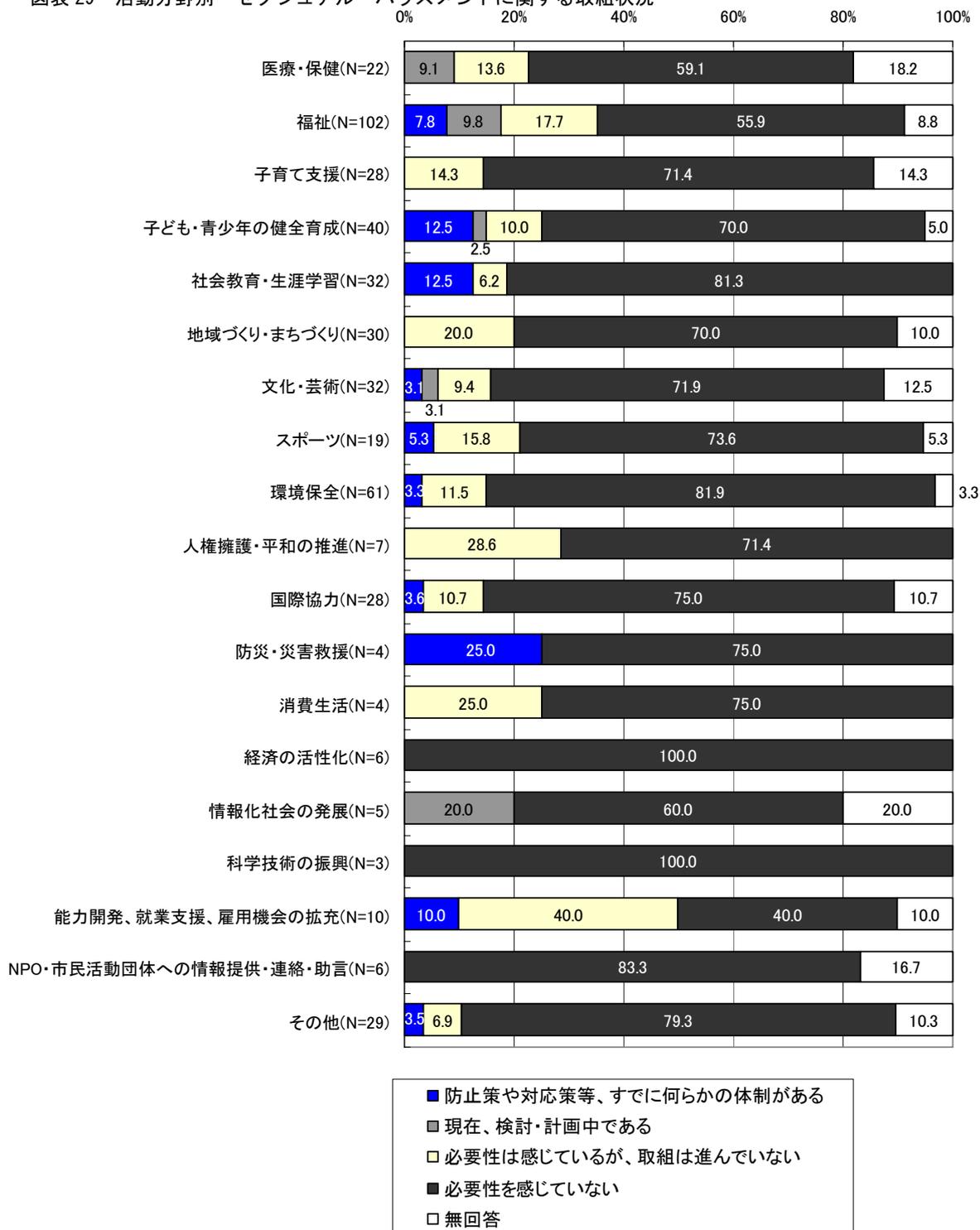
図表 28 セクシュアル・ハラスメントに関する取組状況



イ 活動分野別 セクシュアル・ハラスメントに関する取組状況

活動分野別にセクシュアル・ハラスメントに関する取組状況をみても、やはりどの活動分野でも、「必要性を感じていない」と回答する割合が最も高かった。しかし、いくつかの活動分野において、全体より高い割合でセクシュアル・ハラスメントに関する取組を行っていることがわかる。「子ども・青少年の健全育成」では12.5%が「防止策や対応策等、すでに何らかの体制がある」、2.5%が「現在、計画・検討中である」と回答している。「社会教育・生涯教育」でも、12.5%が「防止策や対応策等、すでに何らかの体制がある」と回答している。また、「福祉」においては、7.8%が「防止策や対応策等、すでに何らかの体制がある」、9.8%が「現在、計画・検討中である」と回答している。

図表 29 活動分野別 セクシュアル・ハラスメントに関する取組状況



(5) 市民活動における男女共同参画について

市民活動における男女共同参画について、自由に意見を求めたところ、176 団体から回答が寄せられた。それらを内容的に 188 件に整理し、下記のカテゴリー一別に分類した。

ア 市民活動における男女共同参画の重要性を指摘する意見 (17 件)

社会活動における女性参加の機会が増加しており、男女共同参画は必要不可欠である。
市民活動は、老若男女いろいろな職業の人達がいた方が、多様性がある、活動がとてもユニークなものになり、活発になって良いと思う。
市民活動において、男女共同参画は基本。一方の性が欠けたままの市民活動では、あるべき姿からずれていきかねない。
偏りのない意見が得られる事が多いので、活動には、いろいろな人が参加できるといいと思う。
市民活動はもちろん、あらゆる場面で、男女共同参画を進めるべきだ。

イ 市民活動においては、男女共同参画は当然である、あるいは、市民活動においては、男女共同参画に関する問題は存在しないという意見 (19 件)

男女が社会で対等に活躍できるという事であれば、市民活動においては、既に男女共同参画が行われている場である。
特に男性、女性との区別を感じない。男女共同参画ととりたてて考える事自体古い考えで、遅れている感じがある。それぞれ、市民活動は一人の人間、市民として参加しているのだから。
男女共同参画はもう当たり前のことで、今さら市民活動における男女共同参画を意識し、唱えるのは時代錯誤だと思う。活動そのものに目的・目標を同じくする者は、男女に関わりなく行えば良いことであると考えます。
老若男女を問わず、生活者であるという視点があれば、特にこだわる事はないと考える。
奉仕者には無縁のことです。

ウ 市民活動における男女共同参画を推進するための提案・提言 (28 件)

市民活動の中にまで、性別役割分担意識を持ち込む意識を変えるべきだ。
男性、女性という意識を持たずに、自由に発言し行動する事でいいと思う。
共同参画に対する PR 不足なので積極的に外部発信願いたい。
生活を営む地域の事は、そこに住む全ての人に関わっていかねばいけないと思うが、日本の場合、企業が許さない。競争原理に支配されている社会では、難しい。労働時間を短くし、暮らしを大切にしない社会にならないと、難しい。
男女ともに市民活動に参加するためには、活動に関する情報提供、整備が必要と感じている。

エ 男性・女性それぞれの特性を生かした協働が望まれるとする意見 (14 件)

男女同格というより、特性を互いに発揮できる体制が好ましく思います。
男性、女性、お互いの違いを十分に認識した上での、平等感を持って、活動を続けていく事が必要。みんな同じではなく、違いを認め合える関係づくりからの、男女共同参画となれば良い。
男女それぞれの特性を生かして、活動していくことが望ましい。
作業内容や、活動内容によっては、男性向き、女性向きとあると思う。
男性の得意分野、女性の得意分野は違う場合もあるが、双方の特色が混じり合って絶妙なハーモニーを奏でることもある。

オ 男性・女性ではなく、本人の能力、適正に応じて役割分担することが、男女共同参画につながるという意見（10件）

男女だけでなく、個人の特質を生かす姿勢が必要だと思う。自然に役割が生じ、共同参画が実現すると考える。
男女を問わず、本人の特性と能力をお互いに認め合い、おおらかで、参画が楽しい活動団体である事こそ、市民活動の原点であると思う。
人それぞれ能力、適性に差があり、それは性別にあまり関係がない。適材適所が最も重要である。
以前に比べて、男か女かで選ぶ事が減ったと思う。その人が適任であるかどうかがかが問題。

カ 男性のより積極的な参加について、期待やその重要性を指摘する意見（11件）

男性にもどんどん市民活動に参加してほしい。
今後、退職後の男性が多くなっていく中で、地域の資源として重要になっていると思う。市民事業の部分で生かされれば、男女が共に町づくりを担っていけると思う。
男性の参加は必要だと思う。いわゆる企業感覚のある人がいないと、活動には資金、運営が必要な以上、ただの趣味になってしまう。
会社人間だった男性が、定年退職後、市民活動に参加できれば、地域の発見やコミュニケーション作りに、とても役立つと思う。
〔男性に〕もっと積極的に参加してほしい。特に、退職者はキャリアを生かす活動をしてほしい。

キ なぜ男性の参加が進まないかを考察したもの（9件）

今の日本では、男性が市民活動をする時間が取れないので、難しいと思う。
就業している男性が忙しすぎる。理解はあっても時間・体力的にともに活動することは難しい。
ボランティアというと、男性の多くは、自分には向かない、他にやる事があると言って引いてしまう。
男性参加は望んでいるが、身近な問題となると、日々の生活に密着した表示・規約、ゴミなどの問題が多く、男の人は入りにくいのではないか。

ク 男性の参加を推進するための提案・提言（9件）

特に、退職後に元気で社会的経験豊かな高齢男性が、市民活動に関心を持つような仕組みが必要。
定年退職者はまだまだ元気。男性が参加しやすくなるような、入門研修があればいいと思う。
仕事をしながらでも、市民活動に参画できるような、社会の仕組みになるといい。
資金面にゆとりがある活動ができれば、男性はよく働くとされる。
学童期からの、男女共同参画に対する教育も重要だと考える。
社会的につくられた性別役割分業社会に、女性達が甘んじる事なく、生き方、働き方を変えることから、男性の生き方、働き方も変わると考える。

ケ 女性のより積極的な参加について、期待やその重要性を指摘する意見（4件）

女性もどんどんトップに立つべきである。
女性の持つ力は大きい。できるだけ各種のボランティアに、女性が積極的に入ることが望ましい。

コ 女性の参加を推進するための提案・提言（6件）

特に女性に関しては、活動に参加しやすいよう、子育てや介護支援のサービスが、充実される事が重要だと感じる。
打ち合わせの会議が平日の夜で、女性に参加しにくい日程となっている。女性の参加を増やすには、夜は時間厳守等の対策が必要だと思う。
社会から取り残された感のある主婦の潜在的な能力を、子育て中を機に、うまく活動時間を考えて、発揮していく市民活動を実践中。

サ 市民活動における男性の問題を指摘する意見（10件）

定年退職後の男性の方に多いが、市民活動においても、会社という形の組織づくりや、上司のような言葉使いやふるまいが抜けきれず、やりにくさを感じる。

男性の場合、多くの方が会社等の組織の中で働いてきているので、どうしても、皆が平等の立場な市民活動の中に、上下関係を持ち込んでしまいがち。

会社人間を脱してほしい。

男性がどうしてもリーダーになりたがる傾向がある。強引なのは困る。

市民活動でも活動戦士のようになって、家庭生活、地域生活は放ったらかしという男性も多い。本末転倒。

シ 市民活動における女性の問題を指摘する意見（2件）

男女共同参画は、大いに期待するところではあるが、女性に積極性が足りないと思う。常に、意見や企画、行動について引き出そうとはしているが、まだまだ教育が必要のように思う。

主に女性(母)が多い活動で感じる事は、和を重視する傾向になりやすく、グイグイと引っ張っていくリーダーシップが欠けているような気がする。

ス 団体における男女共同参画の状況を述べたもの

(ア) 男女共同参画は十分実現している、または、問題を感じていないとするもの（19件）

あまりに当たり前なので、問題を感じた事はない。20~70代までの男女が上手くコンビネーションを組んで、持ち場を生かしてやっている。

当グループは、積極的に男女共同参画を推進し、効果的な活動実績を残している。今後とも、さらに積極的に進めていく。

私たちは、専門家同士のため、その人個人の能力を尊重していく職業だから、特に男女区別を考えた事はない。

当グループは、積極的に男女共同参画を推進し、効果的な活動実績を残している。今後とも、さらに積極的に進めていく。

(イ) 男女共同参画が十分実現しているとはいえないとするもの（5件）

女性の参加を努力しているが、実績0が悩みである。

ボランティアを募集しているが、男性ボランティアが少ない。

かつては、我がグループにも男性運営委員がいたが、気楽さから、女性ばかりになった。

セ その他（25件）

この調査の結果により、共同参画方法で、また新しい考え方が広がると思う。

横のつながりを自由に、大切にして活動できる体制を作ってほしいし、作りたい。

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、子どもがいてって、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いの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ろう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いただく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んですけど、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。

Ⅳ まとめ

1 市民活動団体の組織体制の状況

○女性がリーダーシップや運営能力を発揮している

市民活動に従事するスタッフの男女割合をみると、女性が67.9%を占め、女性の活動が市民活動を支える大きな力となっていることがわかる。一方、団体の代表や団体の役員等に占める男女の割合は、代表で女性46.2%、男性52.6%、役員等で女性48.0%、男性52.0%と、男性の方がやや上回っており、担い手は女性、リーダーは男性の構図が多少存在する状況にある。しかし、本市が実施した事業所における取締役相当クラスの女性の割合（6.5%：平成15年度就業の場における男女共同参画に関する調査）と比較すると、かなり高い割合で女性がリーダーを務めたり、役員等として運営に関わったりしている。このことから、市民活動は、女性がリーダーシップや運営能力を比較的発揮しやすい場になっていると考えられる。

○活動分野により、男女の参画状況には大きな開きがある

「子育て支援」は、代表の女性割合85.7%、役員等の女性割合85.6%、スタッフの女性割合86.7%といずれも女性割合が非常に高率となっている。この活動分野自体が女性による女性のための活動という様相になっている。

一方、「保健医療」では、スタッフの女性割合が77.7%と高率であるにも関わらず、代表の女性割合は42.9%、役員等の女性割合は60.8%と低くなっている。また、「文化・芸術」でも、スタッフの女性割合は59.5%であるのに対し、代表の女性割合33.3%、役員等の女性割合38.2%と低くなっている。これらの活動分野では、担い手としては女性が力を発揮しているものの、リーダーシップや運営能力の面では活躍の場が狭まっていると考えられる。

また、「スポーツ」では、スタッフの女性割合36.5%、代表の女性割合21.1%、役員等の女性割合33.3%、「地域・まちづくり」でもスタッフの女性割合41.9%、代表の女性割合36.7%、役員等の女性割合36.3%となっており、いずれも女性割合が低くなっている。

2 市民活動における男女の役割分担

○性別による役割分担よりも、本人の経験や能力によって役割分担をしている

「男女で役割分担に違いがない」「男女で役割分担にやや違いがない」と回答した団体は7割を超えており、自由回答やヒアリング調査も踏まえると、市民活動団体においては、性別による役割分担よりも、本人の経験や能力によって役割分担をしているとの考え方が浸透していると考えられる。

ただし、本人の経験や能力によって役割分担をしていった結果として、介護、家事、調理、保育などに女性が多く従事し、スポーツ、ビジネス業務、運転などに男性が多く従事する傾向があることが自由回答等からうかがえる。

また、今回調査対象となっているのは、いわゆるテーマ型市民活動団体なので、団体のスタッフになろうとする人材は、その団体の活動分野について関心が高いか、その分野に関する知識・技術を有する人である場合が多いと思われる。このため、性別に関わらず能力を発揮する下地がそもそもあるともいえる。

さらに、スタッフの女性比率が8割以上の団体が40%近くある一方で、女性比率が2割未満の団体も20%あまりあることから、その団体のスタッフに加わる段階で、団体の活動分野に対応して、男女の比率がどちらかに偏る傾向が見受けられる。

このようにいくつかのフィルターを通してそれぞれの市民活動団体が構成されているので、団体内においては、男女の役割分担に違いがないという結果であっても、市民活動全体を俯瞰すると、活動分野や従事する業務で男女の役割分担が行われている状況が見受けられる。

3 市民活動に参加する上での障害・課題

○女性 は 家庭責任との両立、男性 は 仕事との両立が市民活動に参加する上での課題とされている

市民活動団体が考える女性が活動に参加する上での障害・課題として、「家庭責任との両立が困難」が1番多くあげられている。ヒアリング調査の中でも、家族の介護のために女性スタッフが辞めていく事例が少なくないとのコメントもある。

一方、男性が活動に参加する上での障害・課題としては、「仕事との両立が困難」「生活をしていくための収入・保障が得られない」が多くあげられている。この2つの理由については、女性についても2番目、3番目に多くあげられている。

「仕事と家庭責任の両立」については、法の整備とともに保育制度、育児休業制度や介護休業制度等の充実が進められているが、「市民活動と家庭責任の両立」についてはどのように考えていくべきなのか、市民活動が広がるなかで議論を進めるべき課題と思われる。

また、「仕事と市民活動の両立」については、ヒアリングの中でも「仕事をしている人は市民活動に参加するのは無理」と論外にする声もある。しかし、終身雇用制度が崩壊する中で、正社員比率が減り、派遣社員等のさまざまな雇用形態が増えていることから、従来のような、時間外も休日も会社ぐるみ、あるいは、仕事関係のお付き合いといったライフスタイルは、なくなりつつある。そこで、仕事以外の時間をどのように過ごすかが課題となるが、その一つとして、自分の関心のあるテーマに関する市民活動に関わるといったライフスタイルも求められてくるのではないかと考えられる。

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

○ 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団体が約7割

セクシュアル・ハラスメントに関する取組状況について、約7割の団体が「必要性を感じていない」と回答し、「防止策や対応策等、すでに何らかの体制がある」と回答した団体は約5%にとどまる。企業等との状況とは大きな開きがあるが、企業の場合は男女雇用機会均等法にセクシュアル・ハラスメントの対応について事業主の責務が規定されており、市民活動団体はスタッフの関係がフラットに近いのに対して企業内では上下関係によって構成されているなど、さまざまな条件の違いがあることから、企業での対応との落差を一概には論じることはできないと考えられる。

5 市民活動における男女共同参画の推進に向けて

市民活動における男女共同参画の推進を考えると、今回の調査から3点のポイントが明らかになった。

○ 女性の活躍

女性代表者、女性スタッフが就業の場にくらべて多いことが今回の調査から確認されている。特に、収支規模、スタッフ規模の大小に関わらず、また、NPO法人であるか、任意団体であるかにかかわらず、女性代表者が活躍していることは注目される。

ただし、30歳代から50歳代までは、女性の代表者が多いにもかかわらず、60歳代以上になると、男女が逆転し、男性の代表者が多くなっているという特徴もみられた。このような状況は、主としてフルタイムの就労をしていない主婦と退職後の男性によって市民活動が担われていることを反映していると考えられる。今後、定年退職者が増加するなかで、一層この傾向が強まるのか、あるいは、現在の50歳代までの女性リーダーがさらに活躍するのかが注目される。その際、女性が活動に参加する上での障害としてあげられている家庭責任との両立、特に、高齢者介護との両立の問題が、重要になってくるだろう。

○ 性別役割分担

それぞれの団体の内部では、基本的に性別による役割分担よりも、本人の経験や能力によって活動が行われていること、また増やしたいスタッフについても概ね男女どちらでもいいと答えていることが今回の調査から確認された。

しかしながら、団体の活動分野ごとにみても、女性代表者や女性スタッフが多い分野（子育て支援、福祉）があるのに対して、男性代表者や男性スタッフが多い分野（スポーツ、まちづくり）もあること、また、全体として、どちらかの性が8割を超える団体が過半数を占めていることが明らかになった。また、ヒアリング調査からは、男女の経験の相違からくる地域や生活に関する知識の相違や、職業経験による専門的知識の相違などによって、結果的に性別役割分担が生じていることもあきらかになっている。

今後は、活動分野にとらわれない、また、経験の相違を生かしつつそれを乗り越えるような男女共同参画の一層の推進が求められてくるだろう。

○ 就業の場とは異なる組織、異なるコミュニケーション

今回の調査からみられる市民活動団体の特徴として興味深い点に、就業の場とは異なる組織形態がとられていることがあげられる。例えば、女性代表者の団体において、役員組織を持つ団体が少ないこと、他方で意思決定機関を持たない団体が多いことがあきらかになった。これは、女性代表者の団体が、意思決定機関が設定されるような上意下達型の組織形態をとっていないことの反映である。また、期待される能力として、共同し仕事を成し遂げる力や利用者との人間関係の形成といったことがあげられるなど、市民活動において、共同する関係づくりが求められていることもあきらかになった。

このことは、ヒアリング調査であきらかになったように、リーダーを順番制にするなど、組織形態が、タテの関係によるものではなく、ヨコの関係に基づくものであることによるといえる。こういった組織は、確かに効率的でないという側面をもちながらも、市民活動において女性がリーダーシップを発揮していくうえで有効に機能している。

このことは、市民活動における男女共同参画を推進していくうえで、ひとつの重要なポイントであると考えられる。

横浜市市民活動団体実態調査

Nは該当する回答団体の総数を表す。特にN値を示していない場合は、N=489である。
複数回答の項目のみ、表の最後に件数の合計を示している。

・団体の活動内容について

問1 貴団体で取り組んでいる活動分野はつぎのうちどれですか。(〇はいくつでも)

	件数	割合(%)
(1) 保健・医療	56	11.5
(2) 福祉	176	36.0
(3) 子育て支援	106	21.7
(4) 子ども・青少年の健全育成	141	28.8
(5) 社会教育・生涯学習	121	24.7
(6) 地域づくり・まちづくり	142	29.0
(7) 文化・芸術	79	16.2
(8) スポーツ	38	7.8
(9) 環境保全	111	22.7
(10) 人権擁護・平和の推進	38	7.8
(11) 男女共同参画	38	7.8
(12) 国際協力	63	12.9
(13) 地域安全（防犯・交通安全等）	20	4.1
(14) 防災・災害救援	20	4.1
(15) 消費生活	15	3.1
(16) 経済の活性化	25	5.1
(17) 情報化社会の発展	21	4.3
(18) 科学技術の振興	10	2.0
(19) 能力開発、就業支援、雇用機会の拡充	35	7.2
(20) NPO団体・市民活動団体への情報提供・連絡・助言	51	10.4
(21) その他	34	7.0
無回答	3	0.6
全体の合計	1,343	

問1-1 とくに力をいれている分野は何ですか。(回答は一つ)

	件数	割合(%)
(1) 保健・医療	22	4.5
(2) 福祉	102	20.9
(3) 子育て支援	28	5.7
(4) 子ども・青少年の健全育成	40	8.2
(5) 社会教育・生涯学習	32	6.5
(6) 地域づくり・まちづくり	30	6.1
(7) 文化・芸術	32	6.5
(8) スポーツ	19	3.9
(9) 環境保全	61	12.5
(10) 人権擁護・平和の推進	7	1.4
(11) 男女共同参画	1	0.2
(12) 国際協力	28	5.7
(13) 地域安全(防犯・交通安全等)	1	0.2
(14) 防災・災害救援	4	0.8
(15) 消費生活	4	0.8
(16) 経済の活性化	6	1.2
(17) 情報化社会の発展	5	1.0
(18) 科学技術の振興	3	0.6
(19) 能力開発、就業支援、雇用機会の拡充	10	2.0
(20) NPO団体・市民活動団体への情報提供・連絡・助言	6	1.2
(21) その他	27	5.5
無回答	21	4.3

問2 主な活動の目的は何ですか。(〇は一つ)

	件数	割合(%)
(1) メンバー相互の親睦を深める	44	9.0
(2) メンバー相互の悩みや課題を共有し、その解決をめざす	73	14.9
(3) 社会貢献のための助け合いやボランティア活動を行う	185	37.8
(4) その他	158	32.3
無回答	29	5.9

問3 主な活動の方向性は何ですか。(〇は一つ)

	件数	割合(%)
(1) メンバーの住んでいる地域に関する問題を解決する	110	22.5
(2) メンバーに関する地域だけでなく、もっと広い地域の課題を解決する	141	28.8
(3) 一定の地域の課題ではなく、問題があればどこでも解決のための活動を行う	118	24.1
(4) その他	85	17.4
無回答	35	7.2

問4 貴団体はどのような活動をしていますか。(〇はいくつでも)

	件数	割合(%)
(1)機関紙・広報誌の発行	208	42.5
(2)親睦・交流の場・機会の提供	267	54.6
(3)イベントやシンポジウム等の企画・開催	235	48.1
(4)調査・研究活動	154	31.5
(5)資料や情報の収集・提供	175	35.8
(6)技術・技能等の指導・伝達や人材育成	153	31.3
(7)相談活動(電話・窓口等)	143	29.2
(8)講師・スタッフ等の人材派遣	147	30.1
(9)人や労力を動員(派遣)してのサービス	96	19.6
(10)本や雑誌などの出版	46	9.4
(11)団体・人材の紹介・仲介	37	7.6
(12)他団体の活動に要する資材などの提供・支援	36	7.4
(13)物品等の製造・製作および提供	23	4.7
(14)施設等の設置や運営	33	6.7
(15)資格等の認定・推奨・評価	20	4.1
(16)事務所・会議室等の場の提供	23	4.7
(17)その他	49	10.0
無回答	12	2.5
全体の合計	1,857	

問5 貴団体設立時と現在とを比べて活動方針や活動内容に大きな変化はありますか。(〇は一つ)

	件数	割合(%)
(1)ある	104	21.3
(2)ない	356	72.8
(3)わからない	17	3.5
無回答	12	2.5

問6 貴団体の設立にあたって主な担い手となったのはどのような方でしたか。(〇はいくつでも)

	件数	割合(%)
(1) NPO (法人・任意団体) のスタッフ	101	20.7
(2) 団体職員 (NPO (法人・任意団体) のスタッフを除く)	34	7.0
(3) 企業社員	70	14.3
(4) 行政機関の職員	56	11.5
(5) 経営者・自営業者	68	13.9
(6) 学生	26	5.3
(7) 専門家・研究者等	95	19.4
(8) NPO (法人・任意団体)	32	6.5
(9) 団体 (NPO (法人・任意団体) を除く)	34	7.0
(10) 企業	17	3.5
(11) 行政機関	37	7.6
(12) 家事専業者	157	32.1
(13) 退職者	117	23.9
(14) その他	107	21.9
無回答	12	2.5
全体の合計	963	

問6-1 問6で「(1) NPO (法人・任意団体) のスタッフ」または「(8) NPO (法人・任意団体)」とお答えの場合、設立の担い手となったNPOスタッフまたはNPOの主な活動分野は次のうちどれですか。(〇は一つ)

	件数	割合(%)
(1) 保健・医療	9	7.4
(2) 福祉	29	24.0
(3) 子育て支援	5	4.1
(4) 子ども・青少年の健全育成	2	1.7
(5) 社会教育・生涯学習	1	0.8
(6) 地域づくり・まちづくり	10	8.3
(7) 文化・芸術	3	2.5
(8) スポーツ	1	0.8
(9) 環境保全	7	5.8
(10) 人権擁護・平和の推進	0	0.0
(11) 男女共同参画	0	0.0
(12) 国際協力	6	5.0
(13) 地域安全 (防犯・交通安全等)	0	0.0
(14) 防災・災害救援	0	0.0
(15) 消費生活	2	1.7
(16) 経済の活性化	1	0.8
(17) 情報化社会の発展	1	0.8
(18) 科学技術の振興	0	0.0
(19) 能力開発、就業支援、雇用機会の拡充	1	0.8
(20) NPO団体・市民活動団体への情報提供・連絡・助言	7	5.8
(21) その他	1	0.8
無回答・無効	35	28.9
全体の合計	121	

問7 貴団体では活動の拠点（事務所）をどのように確保していますか。（〇は一つ）

	件数	割合 (%)
(1) 事務所を所有している	23	4.7
(2) 事務所を賃借している	117	23.9
(3) 事務所の無償提供を受けている	49	10.0
(4) 会員自宅や事業所の一部を賃借している	98	20.0
(5) 事務所機能を外部に委託している	3	0.6
(6) 支援機関のレターケースを利用している	21	4.3
(7) 拠点となる施設・場所はなし	103	21.1
(8) その他	63	12.9
無回答	12	2.5

問8 貴団体の主な活動地域はどこですか。（〇は一つ）

	件数	割合 (%)
(1) 自治会・町内会域程度	9	1.8
(2) 区内	60	12.3
(3) 区内及び隣接区程度	101	20.7
(4) 横浜市内	128	26.2
(5) 神奈川県内	61	12.5
(6) 神奈川県及び近隣都県	64	13.1
(7) 国内	26	5.3
(8) 国内及び海外	22	4.5
(9) その他	9	1.8
無回答	9	1.8

問9 貴団体の活動の頻度はどのくらいですか。（〇は一つ）

	件数	割合 (%)
(1) ほぼ毎日	153	31.3
(2) 週に1回以上	98	20.0
(3) 月に1回以上	163	33.3
(4) 2～3ヶ月に1回程度	33	6.7
(5) 年に1回以上	13	2.7
(6) その他	20	4.1
無回答	9	1.8

問10 貴団体の主たる活動時間帯はいつですか。（〇はいくつでも）

	件数	割合 (%)
(1) 平日の午前	218	44.6
(2) 平日の午後	237	48.5
(3) 平日の夜間	98	20.0
(4) 土・日・祝日の午前	174	35.6
(5) 土・日・祝日の午後	196	40.1
(6) 土・日・祝日の夜間	39	8.0
(7) 特に決まっていない	87	17.8
無回答	7	1.4
全体の合計	1,056	

・団体の組織運営について

問 1 1 貴団体はどのような組織形態をとっていますか。(〇は一つ)

	件数	割合 (%)
(1) NPO 法人	166	33.9
(2) NPO 法人以外の法人組織 (社団法人・社会福祉法人等)	6	1.2
(3) 協同組合、ワーカーズコレクティブ	8	1.6
(4) 法人や組合等の組織形態をとらない任意団体やグループ	258	52.8
(5) その他	34	7.0
無回答	17	3.5

* NPO 法人・・・特定非営利活動促進法に基づく法人

* ワーカーズコレクティブ・・・自分たちで資金を出し合って働く場を共同でつくり、市民事業や起業を基本とする
自主管理・運営方式の事業体

問 1 1 で「(1) NPO 法人」とお答えの場合、法人取得年はいつですか。N=166

	件数	割合 (%)
(1) 1996 年	1	0.6
(2) 1999 年	12	7.2
(3) 2000 年	20	12.0
(4) 2001 年	24	14.5
(5) 2002 年	37	22.3
(6) 2003 年	41	24.7
(7) 2004 年	28	16.9
無回答	3	1.8
全体の合計	166	

問 1 1 - 1 貴団体の代表者の性別と年代をお知らせください。(〇は一つ)

性別

	件数	割合 (%)
(1) 男	257	52.6
(2) 女	226	46.2
無回答	6	1.2

年代

	件数	割合 (%)
(1) 20 歳未満	0	0.0
(2) 20 歳代	4	0.8
(3) 30 歳代	32	6.5
(4) 40 歳代	87	17.8
(5) 50 歳代	133	27.2
(6) 60 歳代	140	28.6
(7) 70 歳代	77	15.7
(8) 80 歳以上	6	1.2
無回答	10	2.0

問12 貴団体には役員（理事、監事等）組織またはそれにかわる意思決定機関（運営委員会、幹事会等）がありますか。（○は一つ）

	件数	割合(%)
(1) 役員組織がある	306	62.6
(2) 役員組織以外の意思決定機関がある	66	13.5
(3) 意思決定機関はない	110	22.5
無回答	7	1.4

問12-1 問12で「(1) 役員組織がある」、あるいは「(2) 役員組織以外の意思決定機関がある」とお答えの場合、役員または運営委員会、幹事会等の人選方法はどのような方法ですか。（○は一つ） N=372

	件数	割合(%)
(1) メンバーによる選挙	43	11.6
(2) メンバーによる話し合いや推薦	289	77.7
(3) その他	31	8.3
無回答	9	2.4

問12-2 問12で「(1) 役員組織がある」、あるいは「(2) 役員組織以外の意思決定機関がある」とお答えの場合、役員または運営委員会、幹事会等の構成は男女それぞれ何人ですか。

	人数	割合(%)
(1) 男性役員	1,780	52.0
(2) 女性役員	1,642	48.0
合計	3,422	—
無回答(件数)	28	—

	件数	割合(%)
1～5人	90	24.2
6～10人	148	39.8
11～15人	61	16.4
16～20人	26	7.0
21人以上	19	5.1
無回答	28	7.5

問 1 3 貴団体の運営や事務に関する仕事に携わる事務局スタッフ、および、団体の活動に従事する活動従事スタッフの人数をお知らせください。(兼任の場合は、事務局スタッフとしてください)

		有給者		無給者	
		男性 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性 (人)
事務局 スタッフ	常勤	68	131	91	124
	非常勤	40	233	333	462
活動従事 スタッフ	常勤	106	300	183	165
	非常勤	254	1,731	1,581	2,475

	各団体のスタッフの人数		事務局スタッフの人数		活動従事スタッフの人数	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
0 人	0	0.0	75	15.3	84	17.2
1～10 人	199	40.7	327	66.9	159	32.5
11～20 人	112	22.9	21	4.3	86	17.6
21～30 人	40	8.2	4	0.8	36	7.4
31～40 人	27	5.5	1	0.2	26	5.3
41～50 人	19	3.9	0	0.0	16	3.3
51 人以上	31	6.3	0	0.0	21	4.3
無回答・無効	61	12.5	61	12.5	61	12.5

* 常勤スタッフ…日常的に事務局業務に携わる人 (週 5 日以上または週 30 時間以上を目安にしてください)

* 非常勤スタッフ…常勤スタッフ以外の人

* 有給スタッフ…名称にかかわらず報酬や賃金を受けている人

問 1 4 スタッフ (事務局スタッフおよび活動従事スタッフ) の雇用や社会保険について、どのような条件整備をしていますか。(回答はいくつでも)

	件数		割合 (%)	
	常勤スタッフ	非常勤スタッフ	常勤スタッフ	非常勤スタッフ
(1) 雇用契約	70	54	14.3	11.0
(2) 就業規則	72	52	14.7	10.6
(3) 健康保険	42	6	8.6	1.2
(4) 厚生年金保険	42	4	8.6	0.8
(5) 雇用保険	44	19	9.0	3.9
(6) 労災保険	54	36	11.0	7.4
(7) ボランティア保険	51	118	10.6	24.1
(8) 退職金	26	4	5.3	0.8
無回答	366	318	74.8	65.0
全体の合計	767	611		

問15 スタッフ（事務局スタッフおよび活動従事スタッフ）の年間平均給与はどのくらいですか。

	件数		割合(%)	
	常勤スタッフ	非常勤スタッフ	常勤スタッフ	非常勤スタッフ
(1) 50万円未満	42	97	8.6	19.8
(2) 50万円以上 100万円未満	17	42	3.5	8.6
(3) 100万円以上 150万円未満	18	9	3.7	1.8
(4) 150万円以上 200万円未満	10	5	2.0	1.0
(5) 200万円以上 300万円未満	34	1	7.0	0.2
(6) 300万円以上 400万円未満	10	2	2.0	0.4
(7) 400万円以上 600万円未満	4	1	0.8	0.2
(8) 600万円以上	1	0	0.2	0.0
無回答	353	332	72.2	67.9

問16 非常勤スタッフの方が他に就業している職業をお知らせください。（○は多い順に三つまで）

N=417

	件数	割合(%)
(1) 他のNPO職員	21	5.0
(2) 企業・団体等職員	113	27.1
(3) 行政機関の職員	21	5.0
(4) 経営者・自営業者	77	18.5
(5) 学生	31	7.4
(6) 専門家・研究者等	55	13.2
(7) パート・アルバイト	110	26.4
(8) 家事専業者（専業主婦）	213	51.1
(9) 退職者	128	30.7
(10) その他	25	6.0
無回答	41	9.8
全体の合計	835	

問17 貴団体のスタッフ（事務局スタッフおよび活動従事スタッフ）の主な居住地をお知らせください。（○は一つ）

	件数	割合(%)
(1) ほとんど横浜市在住	332	67.9
(2) 半数程度は横浜市在住	59	12.1
(3) 横浜市在住は半数以下	40	8.2
(4) その他	15	3.1
無回答	43	8.8

問18 貴団体のスタッフ（事務局スタッフおよび活動従事スタッフ）の最多年齢層をお知らせください。（○は一つ）

	件数	割合 (%)
(1) 20 歳未満	1	0.2
(2) 20 歳代	21	4.3
(3) 30 歳代	47	9.6
(4) 40 歳代	91	18.6
(5) 50 歳代	125	25.6
(6) 60 歳代	125	25.6
(7) 70 歳代	29	5.9
(8) 80 歳以上	4	0.8
無回答	46	9.4

問19 貴団体は利用会員制度をお持ちですか。お持ちの場合、利用会員数をお知らせください。N=126

	件数	割合 (%)
(1) 1～25 人	27	21.4
(2) 26～50 人	30	23.8
(3) 51～100 人	31	24.6
(4) 101～200 人	21	16.7
(5) 201 人以上	17	13.5
無回答	0	0.0
全体の合計	126	100.0

利用会員のうちで男性の割合 (%) はどのくらいですか N=126

	件数	割合 (%)
(1) 0 %	7	5.6
(2) 20%未満	26	20.6
(3) 20%以上 40%未満	24	19.0
(4) 40%以上 60%未満	24	19.0
(5) 60%以上 80%未満	16	12.7
(6) 80%以上 100%未満	9	7.1
(7) 100%	2	1.6
無回答	18	14.3
全体の合計	126	100.0

※利用会員のうちの男性の割合の平均は 36.8%

・団体の資金、経済状態

問 2 0 貴団体の昨年の年間収支（予算）規模はどのぐらいですか。（〇は一つ）

	件数	割合 (%)
(1) 10 万円未満	105	21.5
(2) 10 万円以上 50 万円未満	92	18.8
(3) 50 万円以上 100 万円未満	48	9.8
(4) 100 万円以上 200 万円未満	42	8.6
(5) 200 万円以上 400 万円未満	34	7.0
(6) 400 万円以上 600 万円未満	14	2.9
(7) 600 万円以上 800 万円未満	13	2.7
(8) 800 万円以上 1,000 万円未満	8	1.6
(9) 1,000 万円以上 1,200 万円未満	7	1.4
(10) 1,200 万円以上 1,400 万円未満	5	1.0
(11) 1,400 万円以上 1,600 万円未満	9	1.8
(12) 1,600 万円以上 1,800 万円未満	4	0.8
(13) 1,800 万円以上 2,000 万円未満	6	1.2
(14) 2,000 万円以上	47	9.6
無回答	55	11.2

・団体における男女の活動の実態について

問 4 0 貴団体における男女の役割分担は、アとイのどちらに近いですか。（〇は一つ）

ア 男性と女性とで役割分担に違いがある

イ 男性と女性とで役割分担に違いはない

	件数	割合 (%)
(1) アに近い	58	11.9
(2) ややアに近い	33	6.7
(3) ややイに近い	83	17.0
(4) イに近い	260	53.2
無回答	55	11.2

問 4 1 貴団体では、男性と女性のどちらのスタッフが増えることを期待していますか。（〇は一つ）

	件数	割合 (%)
(1) 男性	39	8.0
(2) 女性	55	11.2
(3) 男性・女性は特に問わない	323	66.1
(4) スタッフ増は考えていない	44	9.0
無回答	28	5.7

問4 1-1 問4 1で(1)～(3)を選んだ人にうかがいます。今後増やすスタッフには、どのような点を期待していますか。(回答は三つまで) N=417

	件数	割合(%)
(1)共同し仕事を成し遂げる力	260	62.4
(2)企画、開発する能力	159	38.1
(3)リーダーとして組織をまとめる能力	86	20.6
(4)勤勉にコツコツとすすめる能力	46	11.0
(5)正確で緻密な仕事をする能力	40	9.6
(6)交渉能力	49	11.8
(7)同僚との人間関係の形成	60	14.4
(8)利用者との人間関係の形成	131	31.4
(9)変化への対応	47	11.3
(10)体力・健康	60	14.4
(11)論理的に意見を発表する能力	43	10.3
(12)業務そのものの熟練度	55	13.2
(13)その他	31	7.4
無回答	11	2.6
全体の合計	1,078	—

問4 2 貴団体で、男性または女性が活動に参加する上で、障害・課題となっている点は何ですか。(回答は三つまで)

	件数		割合(%)	
	男性が活動する上での障害・課題	女性が活動する上での障害・課題	男性が活動する上での障害・課題	女性が活動する上での障害・課題
(1)就業している場合、仕事との両立が困難	220	140	45.0	28.6
(2)家事、子育て、介護などの家庭責任との両立が困難	35	222	7.2	45.4
(3)生活していくための収入・保障が得られない	168	127	34.4	26.0
(4)配偶者など家族の理解を得にくい	34	73	7.0	14.9
(5)利用者の理解を得にくい	32	13	6.5	2.7
(6)本人の市民活動・地域活動への関心が低い	87	63	17.8	12.9
(7)障害・課題は特にない	80	83	16.4	17.0
(8)その他	18	16	3.7	3.3
無回答	106	84	21.7	17.2
全体の合計	780	821		

問43 貴団体では、セクシュアル・ハラスメントに関する取組を行っていますか。(〇は一つ)

	件数	割合(%)
(1)防止策や対応策等、すでに何らかの体制がある	26	5.3
(2)現在、検討・計画中である	16	3.3
(3)必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	62	12.7
(4)必要性を感じていない	341	69.7
無回答	44	9.0

*セクシュアル・ハラスメントとは、望まない性的な言動を行い、それに対する対応によって活動を続ける上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって活動の環境を悪化させることを指します。

市民活動における男女共同参画に関する調査 報告書

横浜市市民局男女共同参画推進課
横浜市立大学「市民活動と男女共同参画」研究会

平成 17 年 3 月 発行

〒231-0017 横浜市中区港町 1 - 1
TEL045-671-2017 FAX045-663-3431
<http://www.city.yokohama.jp/me/shimin/danjo/>

横浜市広報印刷物登録第 160831 号

種類・分類 A-DA170

環境行動都市へ向け ハマッ子が行動します! **ヨコハマはG30**

