

知多市男女共同参画行動計画ウイズプランⅡ検証

男女共同参画円卓会議

“ここまで進んだ！けどここがまだ？知多市ウイズプランⅡ” 報告書

開催日時	10月4日（土）午前10時～正午
場 所	ふれあいプラザ 会議室2
円卓会議 参加者	ウイズプランⅡ策定委員、コミュニティ、市民活動団体、 企業、学校、行政など 9人
ファシリ テーター	岡本一美さん（NPO法人福祉サポートちた 代表理事）
見学者	9人

円卓会議の様子

●市役所の担当者からウイズプランの概要、数値目標、これまでの市の取り組みについて報告。

資料1 知多市男女共同参画行動計画 概要版

資料2 数値目標

資料3 平成23～25年度ウイズプランⅡ実施一覧<市ができること>

資料4 平成23～25年度ウイズプランⅡ実施一覧<市民協働でできること>

資料5 平成23～25年度ウイズプランⅡ検証シート

<わたしたち 地域 NPO 事業者ができること>

●意見交換

円卓会議の参加者に自己紹介に合わせて、進んだ点、進まない点について意見を言ってもらい、課題や、今後取り組むべきことについて話し合った。



進んだ点

基本目標 1-2 小学校からのキャリア教育、パパ参観。

基本目標 2-7 3歳まで育児休業、小3まで時短、産前産後5日間休暇取得、繰り上げ繰り下げ勤務、女性育休100%取得・男性一人取得（市）、子育て支援の充実、総合子育て支援センター設置、中学校区に一つずつの子育て広場、男性保育士。

基本目標 3-11 コミュニティ女性会長。

基本目標 4-14 ウイズに関わる市民のネットワーク化、情報拡散やボランティアとして参加。

進まない点

○基本理念「誰もが自分らしく生きられる知多市に」に沿った「自立した人間を育てる」教育、「自分の意見を言語化する能力をはぐくむ」教育がなされていない。

○女性管理職を登用するには、長い時間を掛けて教育する必要があるが、これまで十分なされていない。

○必要な人が育休などのしくみを活用しやすいように、職場の中でお互い様で助け合う風土がなければ使いつらいが、実際は200人の職場内でお互いを知り合う機会もなく、助け合うことができない。

男女共同参画推進団体も、ここ15年で様変わりし、ネットワークも弱体化し、継続が困難である。

○ネットワーク化には、「対等性、平等性」が担保されなければならないが、それが困難である地域団体の長は、やはり男性になることが多く、変わっていかない。

○防災関連の市民活動は、女性の参加が少なく、変わっていかない。

課題

○長時間労働の抑制が困難。

○市民活動のビジネス化で見える、女性の働く意識に関する自己決定の甘さ。

○市民ニーズが多様化し、市の業務は増える一方、減らすことができない。

○業務の優先順位をつけたり調整するマネジャーの仕事が兼務により、十分果たされないまま放置され、ワークライフバランスのとれた働き方という価値観を、職場の土壌にしていくことができない。

○子育ての陰に隠れ目立たないが、介護の問題もじわじわと仕事との両立に支障をきたし始めている。

今後取り組むべきこと

○職場では、まず上司が早く帰る。

○業務の成果を評価し、仕分けをし、やめるべき業務はやめる。

○職場でお互いの家庭の状況や考え方、意見を話し合える機会を作り、職場で助け合える風土を作る（これは、教育現場では、子どもにもよい影響を与える）。

- 体験型教育として、子どものうちから職場や家庭、子育て、介護を経験させる。
- さまざまな組織で女性管理職登用を強化し、子育て・介護を両立させながら女性の力が生きる働き方を実践し、「活かしあい、支えあい、認めあい」の3つの愛ある職場作りをしていく。