

2017年度 第4回男女共同参画委員会報告

開催日 2017年8月9日(水) 13:30~15:30 1階多目的ホール

委員 8名

1. ミニ学習・・・新聞報道より

- ①「早く帰ります」言いたいのに・・・「ワンオペ育児(一人で育児や家事を担う)」の体験。
- ・離婚して5歳の男児を育てるシングルパパ・・・18時には退社できる会社に転職。「男性は、子育ての第1人者とみなされにくく、『今日は早く帰ります』と言える環境が当たり前になってほしい」
 - ・男女とも個人の努力では限界があり、長時間労働が前提の働き方を変える必要がある。
- ②育休明け 干され続けた・・・部長職のはずが転勤迫られ…退職。
- ・4か月の育休から復帰後、まともな仕事につけず、突然転勤を告げられる。「育休取ったから辞めて欲しいんですか？育休取ったから仕事を与えずに干し続けたし、全て育休ですよ？」人事担当はそれを認め「北海道行くか辞めるか。行かないならクビ」。育休での不利益は違法と知っていたので、裁判をおこし和解。バリバリ仕事をしている男性を見るとやはりうらやましい。
- ③「女の子だから」にサヨナラ・・・縛られる現実 私たちは変えたい。
- ・好きな黒いランドセルで登校したらからかわれた。でもある子の「気にしなくていいよ」に勇気をもらい、黒で通い続けた。
 - ・「女の子だから大学に行かなくてもいい」との発言を聞いて、女性差別があるのは途上国だけではないと思った。将来は、国連などで女子教育のために働きたい。
 - ・「男らしさ」「女らしさ」を押しつけない教育も進んでいるが、家庭や職場ではまだ遅れている。大切なのは、自分が不当だと思うことは自信を持って不当だと言うこと。社会は、「変えていこう」という個々人の意思の総和によって変わる。
- ④ワーク
- ・大阪府の男女共同参画は進んだのか？
 - ・(国名当て)・・・男女共同参画は進んだのか「世界経済フォーラム2016より」

ジェンダー・ギャップ指数(男女格差が少ないほうから)

1位	2位	3位	4位	5位	7位	17位	45位	111位
アイスランド	フィンランド	ノルウェー	スウェーデン	ルワンダ	フィリピン	フランス	アメリカ	日本

2. 役職員向け ワーク・ライフ・バランス学習講演会(7/25)の感想より

- 「イクボスなき企業、組織、社会に未来はない～多様な人材を活かすマネジメントと職場づくり～」 講師：塚越 学氏 参加者 約80名 感想文提出・・・30名
- ・感想文を出していない多数の役職員からも、大変わかりやすく、いい学習ができたとの感想。
 - ・イクボスの考え方や、これからの仕事の進め方、管理者としての心得などを学ばせていただく機会となりました。

- ・事業は結果がすべてですが、人は、結果を導き出すためのプロセスを「支援」「評価」「共有」することで、結果を変える可能性を持っています。その「人」の力を最大限に引き出すためにはやはり「人」の力が必要なのだということがわかりました。そのことにどれだけの「人」が本気になれるのか。「同じ価値観をもつこと」ができるのか。この後試されていくのかと思いました。まずはできることからということで、私自身は身近に働いている方と、「信頼とコミュニケーションの構築」を図っていきたいと思います。
- ・仕事は人に付きがちだが、チームで仕事をしていくことがワークライフバランスに有効であることを再認識した。マネジャーとして個人に仕事を任せきりにせず、部やグループで共有しながら業務を遂行していきたい。
- ・ただやみくもに部下とのコミュニケーションを強化するだけでなく、それぞれのタイプに応じて相手を不快にさせる事の無いコミュニケーション術を身につけ、必要な情報を収集できる力と見極める力が求められるのだと学ぶことができました。
- ・企業や組織が成長を続けていくためには、「ワークライフバランス」を軽視することはできないということがわかりました。
- ・当部署では育休中の男性職員、育児時短中の女性職員が存在し一定の理解をもっていたつもりでしたが、本日の講義であらたにすべき心構えや実践項目を実感しました。育児時短中の職員へのモチベーションの高め方や働き方について学びました。
- ・時間をこれ以上捻出するのは無理ではないかという固定観念がありました。が、「忙しいときほど自分へのアポイントを入れる」ことを実践して、時間と気持ちに少し余裕のある仕事をしたいと思いました。
- ・使える時間は3割という事を頭に入れて、スケジュール管理をし、職場を歩きまわる時間を増やし、忙しいけど暇そうに見え、話かけやすい雰囲気作りをして、社員の声を聴き、今以上に知ることや、現場をもっと知る事で、マネジメント力を強化し、無駄を減らせる作業改善をおこない、少しでも就業規則にある待遇や休暇等を活用してもらえるようになれば、ワークライフバランスの推進もできるのではないかと思います。
- ・いずみの職員全員が、イクボスに対する意識改革が必要だと思いました。なお、このような講義は、特定の職員だけでなく、定時職員も受講できるようにしていただければと思いました。
- ・最初からできない理由をさがすのではなく、できることからとにかくやってみる、そこが突破口かなと思う。
- ・これからの男女共同参画委員会での考え方の視野が広がったように思う。今後、大阪いずみ市民生協の職場で、一人一人の今の状況を把握できる、信頼関係のできたイクボスが増えることを望みます。
- ・おそらく、短時間勤務者だけでなく、職場全体で「仕事の量を調節する」ことが重要だと思う。実際、これは簡単ではない。「イクボス」を社会全体に広げていってほしい。

3. 学習・・・いずみ市民生協の計画について

- 女性活躍推進法に基づく行動計画・・・2020年3月末までの目標①女性職員の比率を40%までに②女性管理職の比率を27%までに③理事・監事の女性比率を現状維持・過半数以上。

現状の取り組み実施状況等が優良な企業に与えられる最高位3段階目の「えるぼし」認証を取得（2016/9/12）。

- 「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画・・・2018年3月末までの目標①男性職員2人以上の育児休業取得②一人平均年間有休取得日数を9.5日以上。目標を達成すれば「くるみんマーク」が取得できる。
- 2016年度の実績、2017年6月時点の現状など

4. 2017年度計画の具体化

組合員向け企画の候補

- ・体験企画・・・スポーツ吹矢

（ねらい）夫婦で参加できるもの。定年退職後に共通した趣味が持てる。男性も地域で活動できるきっかけになる。

- ・講演会・・・次回具体化

5. その他報告

- ① 府連ジェンダーフォーラム協議会（7/19）報告
- ② 市町村の各種委員について
 - ・堺市男女共同参画推進会議
平成29年度男女共同参画推進フォーラム「つなぐあらたな明日へ」8/25～27に参加
主催：独立行政法人 国立女性教育会館（埼玉県）
 - ・和泉市男女共同参画社会づくりアドバイザー養成講座企画委員（田中理事）
- ③機関誌モニターの感想より・・・「男女共同参画委員会だよりは、小さい記事ながら、いつも興味深く読んでいます。」
- ④ 行政訪問（大阪府 男女共同参画グループ）
 - ・8月28日（月）午後2時（ドーンセンター3階）5分前には集合。資料持参
- ⑤ 9月1日（金）2日（土）ドーンdeキラリフェスティバル2017
OSAKA女性活躍推進会議主催

次回、9月13日（水）13：30～ 1階多目的ホール

以上