







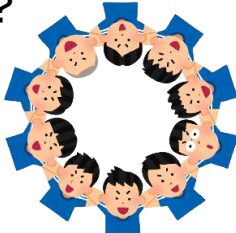



No	要約課題	No	提出課題・理由等
1	<p>【社会的(個人)意識・固定的役割分担意識】</p> <p>“子育てはお母さん”だと思われているよね。ママは頑張らないといけないの？</p> 	1-1	<p><課題> 女性社員の活躍促進を後押しする組織風土の醸成</p> <p><理由等> 男性社員の配偶者出産時の出産休暇取得促進および育児休業取得促進を図ること等を目的に、育児休業等のパンフレットの作成や、取得に向けての呼びかけなどを実施。</p>
		1-2	<p><課題> 子育て=辛い・大変なこと ストレスフルなママを開放する</p>
		1-3	<p><課題> 子育て、家事(共働きの人は仕事)をママが1人でこなさなければならないワンオペ育児による疲弊</p> <p><理由等> 原因:夫の多忙、両親が近くにいない、託児サービスが利用しにくい、育児・家事は24時間365日続く。 対策:上記の問題が挙がる時、夫・父親が責められることが多いが、働き盛りのパパに仕事も家事も子育ても求めるのは困難なことで、まず皆さんが認識して、ファミサポやベビーシッターなど、幼稚園や保育園とは違う第三者の力を借りて子育てをする仕組みづくり、意識改革が必要。「キッズライン」というサービスのよう、時代に合った「使いやすく、頼みやすく、罪悪感なく利用できる」サービスが苫小牧でも浸透するように活動をしています。</p>
		1-4	<p><課題> ママの再就職、社会復帰が難しい。全力で頑張らなくてもママが働ける環境づくり</p> <p><理由等> 原因:病児保育の環境が少ない、ママの働きやすい企業が少ない、フルタイムではなく、スポット的にママもやりがいの感じられる仕事があるとよい。 対策:病児保育、または子どもの体調に合わせて出勤できる環境、夫・父親(すべての時期ではなく「0歳～3歳パパ」)への対応、勤務体制の見直しを。</p>


No	要約課題	No	提出課題・理由等
2	<p>【社会的(個人)意識・固定的役割分担意識】</p> <p>この仕事は“男性”じゃないとできない？ “女性”じゃないとできない？ 本当はそんなことないのに・・・</p> 	2-5	<p><課題> <u>当社の職種のせいなのか、非常に女性が少ない職場である、もっと女性の活躍できる職場としたい</u></p> <p><理由等> 一般的な事務であれば、女性も多いのかもしれませんが、施工管理や設計ではなかなか応募者もいない</p>
		2-6	<p><課題> <u>当社の技術職の職員は男性のみであり、将来の担い手不足に対応するためにも女性の技術職員を雇用したい</u></p> <p><理由等> 男女問わず募集を行っており、現場の事務所やトイレ等も快適に使用できるよう工夫しているが、女性が応募してくれたことは一度もない</p>
		2-7	<p><課題> <u>建設業は男性社会のイメージが強いが、女性が活躍できる場もたくさんあるということを世間に周知したい</u></p> <p><理由等> 屋外での力仕事だけが建設業の仕事ではなく、現場の管理やデスクワークも重要な仕事であり、男女問わず活躍できるということを周知していかなければならない</p>
		2-8	<p><課題> <u>製造業の工場で、中途採用・新卒ともに求人をしていても女性の応募者がいない。</u></p> <p><理由等> 技術職志望の女性自体が少ない。 若者にとって、工場で働く女性を見聞きする機会がなくイメージがわからない。</p>



No	要約課題	No	提出課題・理由等
<p>3</p> 	<p>【社会的(個人)意識・固定的役割分担意識】</p> <p>女性は管理職になりたがらない？ 女性が管理職になるのは難しい？</p>	<p>3-9</p>	<p><課題> 企業内で管理職志望または管理職適性のある女性が非常に少ない。</p> <p><理由等> 長いこと補助的な役割のみを想定して女性を採用してきたこともあり、企業内で管理職志望の女性が非常に少ない。 中途採用するにしても、管理職または管理職候補の人材は苫小牧市内にはなかなかいない。(大都市に人材が流れていると思われる)</p>
		<p>3-10</p>	<p><課題> 女性社員の管理職昇進意識が低い</p> <p><理由等> キャリア形成意識の醸成を目的として、女性社員および職場管理職を対象とした教育・研修の実施。 女性社員の社内ネットワーク構築支援を目的として、女性管理職を含め女性間の交流・情報交換のための場を設けている(ワーキングマザーミーティング)</p>
		<p>3-11</p>	<p><課題> 女性社員の採用比率、管理職比率が低い</p> <p><理由等> 女性社員採用数の拡大を進めるため、女子学生向けセミナー等の実施、採用HPによる情報発信、理系女子への採用PR等を行っている。 女性社員の管理職登用を積極的に行うほか、さらなる職域拡大を図るため、昇進時、定期異動時における各部門への呼びかけ、技術系部門への女性の職域拡大を呼びかけている。</p>
		<p>3-12</p>	<p><課題> 女性の職業に対する意識と上昇志向の欠如</p> <p><理由等> 少しずつ変わってきてはいるが、まだまだ仕事に対しての考え方が事務職レベルの考え方を持っている女性が多い。</p>


No	要約課題	No	提出課題・理由等
3	<p>【社会的(個人)意識・固定的役割分担意識】</p> <p>女性は管理職になりたがらない？ 女性が管理職になるのは難しい？</p> 	3-13	<p><課題> <u>「公平と公正」「平等と同一」の違い</u></p> <p><理由等> 会社に帰属し、働く女性のキャリアアップについて</p>
4	<p>【社会的(個人)意識・固定的役割分担意識】</p> <p>保育園が足りない！ 保育士が足りない！ 男性保育士が少ない！</p> 	4-14	<p><課題> <u>保育士不足が叫ばれる中、認可保育園13園で構成される苫小牧市法人保育園協議会の令和元年4月における男性保育士の割合は、2.1%と6年前とほとんど同じ数値です。男性保育士が活躍することで、男性も積極的に子育てをしていく環境が醸成され、保育の質の向上や子どもの健全な成長につながると考えますので、一人でも多くの男性保育士が働いていくためには、何が必要なのかを考えていきたい。</u></p> <p><理由等></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 千葉市立保育所男性保育士活躍推進プラン(平成29年1月) 2 千葉市 熊谷俊人市長フェイスブック(男性保育士が娘の着替えや排泄をして欲しくないという意見について) 3 総務省国勢調査の推計による保育士・男性保育士の数・割合 4 法人保育園協議会所属保育園における保育士・男性保育士の人数調査 5 男性の身体的・精神的・存在特性を生かした働き？(男性保育士に求められる役割と問題) 6 平成30年賃金構造基本調査
5	<p>【社会的(個人)意識・固定的役割分担意識】</p> <p>男性に”男女平等参画”を理解してもらっていない？</p> 	5-15	<p><課題> <u>男性にとっての男女平等参画の理解促進</u></p>


No	要約課題	No	提出課題・理由等
6	<p>【社会的(個人)意識・固定的役割分担意識】</p> <p>男性が家事育児に参加ができていない！ 家庭でも男女平等はまだまだ・・・</p> 	6-16	<p>＜課題＞ <u>男性が家事・育児に参加し、家庭における男女平等教育の推進</u></p> <p>＜理由等＞ 小学生、中学生から家庭において男女平等を実施する。</p>
7	<p>【社会的(個人)意識・固定的役割分担意識】</p> <p>議員、委員、管理職。どれも男性ばかり。 本当に女性の意見は反映されている？</p> 	7-17	<p>＜課題＞ <u>女性の社会・政治への参画を阻むもの「ガラスの天井」を破る方策</u></p> <p>＜理由等＞ 議員、委員や審議員、専門職(特に医師)、行政の役職など各種分野で男女の比率格差が解消されない。どの分野においても男性と同人数の女性が意見を言える環境にすると女性の意見は反映されるのではないか。</p>
8	<p>【社会的(個人)意識・固定的役割分担意識】</p> <p>女性のスポーツ参加率って低いよね。 もっと参加してもらえないの？</p> 	8-18	<p>＜課題＞ <u>女性のスポーツ参加率の向上について</u></p>


No	要約課題	No	提出課題・理由等
<p>9</p>	<p>【社会的(個人)意識・固定的役割分担意識】</p> <p>男なんだから。 女なんだから。 お父さんなんだから。 お母さんなんだから。 性別によるあるべき姿を強制されている。</p> 	<p>9-19</p>	<p><課題> ジェンダーロールの固定化</p> <p><理由等> 内閣府の男女共同参画社会に関する世論調査(2016年)で「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方については「賛成」「どちらかといえば賛成」が40.6%となっている。女性の活躍を推進する以上、男性の家庭進出も同時に推進されるべきであるが、そのような考え方、さらには男女間の給与格差もあり「妻が外で働き、夫は家庭を守る」というモデルは未だにレアケース扱いになってしまうのではないかと考える。男女平等参画においてはどちらも無理なく存在できることが望ましいと考える。 余談だが、子どもの3歳児検診の調査票を記入していると「あなた(お母さん)は・・・」というような問い方をすると、つまり「母親の記入を前提としている」書類がある。男性の家庭進出を進めるにあたりこのような小さいところも見直す必要があるのではないだろうか。</p>
		<p>9-20</p>	<p><課題> 男女平等とは言い難い・・・ 長時間かけて形づくられた性別による固定的役割分担 幼い頃より教育されたアンコンシャスバイアス</p> <p><理由等> 「無意識の偏見」「無意識の思い込み」自分自身が気づいていないものの見方や捉え方のゆがみ・偏り。過去の経験や習慣、周囲の環境などから身につく。 例:「男性は運転がうまい」「若い人は発想が新鮮」「女性だから出しゃばらないほうがいい」等 上記を無意識から意識に変えていくことが必要</p>
		<p>9-21</p>	<p><課題> 男女間の差別と区別の認識不足</p>



No	要約課題	No	提出課題・理由等
10	<p>【人権】</p> <p>お父さんである前に、お母さんである前に、社員である前に、私は一人の人間なのに・・・個人としては尊重されていない？</p> <p>チームのために、私が犠牲になっていいの？</p> 	10-21	<p><課題> <u>男女関係なく人と人、お互い協力しながら補いあうことの重要性の認識不足</u></p>
		10-22	<p><課題> <u>「個」の尊重とチームのパフォーマンス維持・向上</u></p> <p><理由等> すべてのスタートは、「個」の尊重(相互尊重)。これなくして、男女平等参画社会はあり得ない。 「個の尊重」を阻害する要因: 驕り・慢心、自己保身、多忙、競争、価値の不一致・・・。 「個」を犠牲にしないチームパフォーマンスのために: 情報の見える化、業務シェア手法の確立、目標の共有、役割の明確化、計画的業務遂行・・・。</p>
		10-23	<p><課題> <u>「個」が自主的に選択できる行動領域を拡大可能とする社会環境、職場環境づくり</u></p> <p><理由等> 無用・無益な集団的(社会・企業)行動の排除。 IT活用等による情報共有化、自動化、無人化、在宅勤務化・・・。 →技術活用による「働き方・暮らし方改革」。 進めるためのツール探しだけでなく、既存のレギュレーション、コンセプトを排除することで得られるものはないか(既成概念の破壊)</p>




No	要約課題	No	提出課題・理由等
11	<p>【人権】</p> <p>女性への暴力はいつなくなるの？</p> 	11-24	<p><課題> <u>女性に対する暴力の根絶</u></p> <p><理由等> DV、性犯罪・性暴力、デートレイプドラッグ、デートDV等</p>
12	<p>【人権】</p> <p>これってもしかしてハラスメント？ 怖くて言えないや・・・ パワハラ、セクハラ。 もう退職するしかないかな・・・</p> 	12-25	<p><課題> <u>ハラスメントによる人権侵害が深刻化している</u></p> <p><理由等> パワハラやセクハラなどを受けた場合、加害者が職場に残り、被害者が退職や休職などに追い込まれ、精神的ダメージを受けた後は、社会復帰まで相当な時間を要することもあり、深刻と感じている。</p>
		12-26	<p><課題> <u>過剰なハラスメント意識</u></p> <p><理由等> 冗談を言えなくなっている環境</p>



No	要約課題	No	提出課題・理由等
13	<p>【人権】</p> <p>障がいのある人、LGBTなど、多様性を受け入れる環境は整備されていないの？ 会社に勤めていないと社会とはかかわれないの？</p> 	13-27	<p><課題> 障がい者の方の採用についてですが、ハローワーク企業面接会など定期的に行われている機会を、障がい者雇用について知らない、興味がない、考えたこともない事業所が参加することはなかなか難しいと思います。私どもは身内に養護学校教員がおりましたので、その縁もあっていろいろと情報がありました。弊社は高等養護学校の夏・冬休みの職業研修など受け入れ、学校側のサポートなどもあり卒業後そのまま就職に至ったケースもあり、学校側の取り組みはとても良いと思います。</p> <p><理由等> どうしても障がい者という括りで、イメージ先行してしまう現実がまだまだあると思いますが、実際に一度、簡単な作業研修や実習をしてもらったら、いろいろな個性や能力を持った方々がいまいますし、「意外とこんなこともやってもらえるのか」、「こんな仕事ならやってもらえそうだ」、「思ったより意思疎通ができる」ということがたくさんあると思います。我々も実際そう感じたことがありました。障がい者を雇用するというのが会社にとって何か「重荷を背負う」、「マイナスだけ働かせてあげる」、というようなイメージから、人材不足の時代に、当たり前の戦力としての人材を探せるというイメージにまずはなしてほしいと思います。</p> <p>もちろんすべての事業所が障がい者雇用にマッチするというわけにはいかないと思いますが、もっと気軽に企業側が障害のある方と接することができ、就労体験しやすく企業側も受け入れやすい環境を作ることが必要と思います。</p> <p>例えば、実際に働いているところを見てもらう、どういうタイプの人材がいるのかを実際に雇用している事業所の作業風景や、健常者と実際接している映像（例えば休憩中の様子など）をまとめてDVD作成して、問い合わせがあれば無料でみてもらう、双方可能であれば実際に訪問してヒヤリングの機会を設ける（市で既に実施されていて弊社にも見学に来ていただきました）等のことをもっと実現していけたら、少しでも雇用につながるのではないかと思います。</p> <p>弊社も微力ではございますが、何かできることがあれば、進んで取り組んでいきたいと思っています。</p>



No	要約課題	No	提出課題・理由等
13	<p>【人権】</p> <p>障がいのある人、LGBTなど、多様性を受け入れる環境は整備されていないの？ 会社に勤めていないと社会とはかかわれないの？</p> 	13-28	<p><課題> <u>一緒に働く従業員の障がいのある方に対しての最低限の知識や、接し方を心掛けることはもちろん大切と思いますが、事業所自体(経営陣)が、障がいのある方に対してどのように考えているか、差別もせず、特別扱いもせず、だけでも最後は責任をもって守ってあげなければいけないという姿勢を、日ごろから言動や接し方で自然にその雰囲気を作っていけるかどうか</u>が大事だと思います。</p> <p><理由等> 弊社の場合は(障がいのある方の作業レベルにもよりますが)、健常者と特別違った作業をしていないことが多いので、作業自体の問題は少ないのですが、コミュニケーションが苦手な方の場合は、やはり指示する側の理解とおもいやりがないと、本人が傷つくだけでなく、周囲も不穏にしてしまいます。これは障がいのある方に対してだけではなく、健常者同士にもいえることであり、いじめにつながります。誰でも苦手なことや失敗することがありますが、それを貶したり突いたりすることが職場を不健康にし、結果いい仕事ができなくなります。つまり健常者同士が、いわゆる普通にミスフォローしあったり、元気づけあったりすることができる職場であれば、障害のある方と普通に一緒に働いていくことは、ある意味難しいことではないと思います。 どんな人材であっても問題を起こしてしまったりしますが、それを会社は皆で話し合いながら良い仕事をしていこうと協力してける環境づくりが、この問題に対して必要なことと思います。</p>
		13-29	<p><課題> <u>性の違いと特性</u></p> <p><理由等> LGBTを踏まえた多様性とは</p>
		13-30	<p><課題> <u>「働くこと」「社会とかかわること」</u></p> <p><理由等> 会社に帰属することのみが社会とかかわることではない</p>


No	要約課題	No	提出課題・理由等
14	<p>【制度】</p> <p>今までは男性の仕事。 今は女性も働いているのに環境が整っていない！</p> 	14-31	<p><課題> <u>女性技術者が出張現場で泊まることができる宿舎が限られているため、働くことができる現場が限られ、男性技術者と同様に常時現場勤務が難しい現状があります。</u></p> <p><理由等> 女性の絶対数が少なく、元請会社が女性用宿舎を用意していないため。</p>
		14-32	<p><課題> <u>建設現場で男女でトイレが分かれておらず、女性の着替える場所がないこともあります。「快適トイレ※」が苫小牧市で未導入。</u></p> <p>※男女でトイレが分かれており、女性用トイレ内に更衣室も付いているもの。</p> <p><理由等> 開発局工事(国)は、快適トイレを導入していますので、是非、市でも快適トイレ設置工事現場へ加点や推奨をしていただきたいです。</p>
		14-33	<p><課題> <u>男女で重量制限に違いがあるため、直接作業部署では、女性の作業範囲が限定される。</u></p> <p><理由等> 重量物工程へ設備投資による対応、対策を実施。工程改善投資への補助金等を検討いただきたい。</p>


No	要約課題	No	提出課題・理由等
15	<p>【制度】</p> <p>パートナーの転勤で仕事を辞める？ 夫が転勤？ 私は仕事を辞めないといけないのかな？</p> 	15-34	<p><課題> <u>地域をまたいで転勤制度があるため、その配偶者のキャリア形成が妨げられる。</u></p> <p><理由等> 地域をまたいで(通勤不可能なエリアに)転勤となった場合、家族を分断して単身赴任となるか、配偶者が仕事を辞めて同行するかを選択をごく短期間に迫られる。(通常は転勤の内示を得てから2週間で発令) 従来は、男性社員+専業主婦という家族形態が多かったため社員の離職に繋がるケースは想定していなかったが、男女ともに働くのが当たり前となった現代では他社で働く女性の転勤により自社の男性社員が離職するケースも想定する必要がある。</p>
		15-35	<p><課題> <u>転勤を前提とした人事制度の継続性にも影響があるが共働き(特に共に総合職などの場合)社員の異動</u></p> <p><理由等> 共働き、それも双方が総合職などの場合、自社の社員の転勤や配偶者の転勤により、退職などのリスクが確実に増加しているため。</p>
16	<p>【制度】</p> <p>保育園は？学童保育は？ 働きたいけど預けられない！</p> 	16-36	<p><課題> <u>妊娠、出産時の周囲環境の整備(保育所など)</u></p>
		16-37	<p><課題> <u>育児期の働き方として、当社では企業主導型保育所を6:30~19:30開所設定。しかし、小学校入学後の特に1年生はまだまだ家に1人で居させられず保護者が必要。</u></p> <p><理由等> 対応策として、早朝学童や放課後学童の延長を検討いただきたい。</p>


No	要約課題	No	提出課題・理由等
17	<p>【制度】</p> <p>“扶養の範囲内”で働かないと。 扶養の範囲を超えたらきっと損だよな・・・</p> 	17-38	<p>＜課題＞ <u>女性自身が扶養の範囲内での勤務という意識から脱却する</u></p> <p>＜理由等＞ 年金や傷病手当等の社会保障制度を理解する。</p>
18	<p>【制度】</p> <p>障がいのある母子への連携した、支援ができていない・・・</p> 	18-39	<p>＜課題＞ <u>障がいのある母子の保護</u></p> <p>＜理由等＞ 障がいは遺伝的要因が強く、支援対象となる母ないし子のいずれかに障がいがあれば、支援対象とされており、他方にも同様の障がいがある可能性が高い。しかし、障がい支援、児童支援、高齢者支援、貧困支援は分野ごとに独立専門化、細分化しており、互いに連携が取れているとは言い難い。障がいを抱える祖母、母、子の多世代家族への包括的支援が十分に機能していないことがある。</p>
19	<p>【ワークライフバランス】</p> <p>今の人事制度が、変化する働き方に対応できていない。 仕事以外の時間を確保したい！ でも短時間労働は会社が困るのかな・・・。</p> 	19-40	<p>＜課題＞ <u>「個」が、①仕事、②自己・家族、③社会活動の3つのカテゴリーに必要な時間を投入できるために</u></p> <p>＜理由等＞ 企業は短い労働時間で、個人のやりがいと経済基盤を確立できる経営、環境づくりを(株主も意識改革を)。 個人は、仕事以外の時間を、育児、介護、自己研鑽、社会活動に投入を。 少子高齢化時代において、仕事への時間投入だけで健全な社会を維持できるのか。社会活動への時間投入を時代は国民に求めざるを得ないのではないか。</p>

No	要約課題	No	提出課題・理由等
19	<p>【ワークライフバランス】</p> <p>今の人事制度が、変化する働き方に対応できていない。 仕事以外の時間を確保したい！ でも短時間労働は会社が困るのかな・・・。</p> 	19-41	<p><課題> 転勤を前提とした人事制度の継続性</p> <p><理由等> 昨今の学生や若手社員、状況によっては中堅・ベテラン社員含め価値観や様々な理由により、転勤を是としない社員が増えてきている。 このような環境下で転勤ありきの総合職1本の人事制度で良いのか。 地域限定職のような制度も必要なのではないかという観点</p>
		19-42	<p><課題> 旧一般職社員に対する異動配置や育成について</p> <p><理由等> 旧一般職制度をなくして総合職に統合したが(2006年度)、元来、地域限定的な位置づけで入社し、人事制度も異なっていた旧一般職社員を総合職と同様に異動・評価を行うことは双方にとって総論では良い制度ながら各論になると様々な難しさがある。</p>
20	<p>【ワークライフバランス】</p> <p>子育てをしていると夜間に働いてもらえない。どうしよう・・・。</p> 	20-43	<p><課題> 育児期、2交代部署で夜勤対応ができない。(夜は子どもの面倒を見るため) 常昼部署に異動させて、もともと異なる作業をさせるとキャリア断絶となる</p> <p><理由等> 育児期を本来部署にて1人加配の状態状態で業務。+1名時は改善作業等を実施。 +1名時の労務費等への補助金を検討していただきたい。</p>

No	要約課題	No	提出課題・理由等
21	<p>【ワークライフバランス】</p> <p>パパでも育休ってとれるの？ 制度もよく知らないし、きっと会社のみんな困っちゃうよな・・・</p> 	21-44	<p><課題> 男性の育休取得推進</p> <p><理由等> ファザーリング・ジャパン隠れ育休調査2019より育休取得日数は産後1週間が5割以上を占めるのに対し、今後取得を希望している人の中で産後1週間の育休を希望する人は3割程度に留まっており、希望と現実の剥離が大きい。また、内閣府男女共同参画白書令和元年版において育児休業取得機関別割合を見ると、多くの女性が1年前後の育休を取得しており男女間の剥離も大きなものとなっている。</p>
		21-45	<p><課題> 男性育休が当たり前にとれる世の中になっていない。</p> <p><理由等> 人員に余裕がないのと、制度自体の周知不足、前例がない状態。</p>
22	<p>【ワークライフバランス】</p> <p>長時間労働がなくなる！ ワークライフバランスがとれていない。</p> 	22-46	<p><課題> 残業が多い部署が決まっている。なかなか減らすことができない。</p> <p><理由等> 受注ありきの仕事のため平均的な作業となれない。</p>
		22-47	<p><課題> 長時間労働の是正、WLBの推進</p> <p><理由等> 男性の育休取得推進として男性の育休取得推進を挙げるのだが、長時間労働により家庭にコミットできない状態では男性の育休取得も進まない。ちなみに内閣府男女平等参画白書より週間就業時間60時間以上の雇用者は男性の方が多く、年次有給休暇の取得率は女性の方が多い。私自身サラリーマンの頃は「女性が遅くまで残業するのはよろしくない。」「奥さんが育休をとっているなら君は仕事に集中できるだろう。」といったことを聞いたが、そういう問題ではない。長時間労働は健康面でのリスクも増加させることから、男女関係なく長時間労働の是正は急務であるとする。</p>

No	要約課題	No	提出課題・理由等
23	<p>【地域】</p> <p>地域のネットワーク、地域活動の担い手が不足している…</p> 	23-48	<p><課題> <u>緊急時の地域ネットワーク</u></p> <p><理由等> 虐待などの予防に効果的とされる地域ネットワークを形成するための工夫。自然災害など住民全体に対する脅威が発生した場合に地域ネットワークができる役割。</p>
		23-49	<p><課題> <u>民生委員を受けてくれる人がいない</u></p> <p><理由等> 忙しく、大変な仕事と思っているのでは。現在、民生委員の人が後継者を探し、育てる(町内会長が大変な思いをしている)</p>
		23-50	<p><課題> <u>町内会に入会してくれない</u></p> <p><理由等> 近所付き合いが面倒くさいと思っているのでは。若いママは、子どもが小さい子がいる人は入会してくれる(子ども神輿など)</p>
		23-51	<p><課題> <u>高齢化のため、次のお役をする人がいない</u></p> <p><理由等> 若い人を育て、意見を聞き、コミュニケーションが大切ではないかと思います。</p>

No	要約課題	No	提出課題・理由等
24	<p>【その他】</p> <p>“男女平等参画”って言っているけど、具体的な政策は？ 一部の人しか意識していないのかも！？</p> 	24-52	<p><課題> <u>男女平等参画について、国は、50年推進しているが実現していない。</u></p> <p><理由等> 社会全体で50年、市民団体として37年、市から最初は、啓発をして欲しいということであったが、今は推進活動をしてきている。しかし、浸透しない現状においてその難しさを感じている。それは、日本が深く受け止めていない、人が育っていないからである。国は、アドバルーンだけで具体的な施策がなく、動いていない。</p>
		24-53	<p><課題> <u>男女平等参画を推進する人材が少ない。</u></p>
		24-54	<p><課題> <u>男女平等への問題意識の温度差</u></p> <p><理由等> 一部のみの取り組みになりがち そこだけ盛り上がっていることから起こる偏見 良い取り組みも一部から起こる熱量に圧倒されて遠ざかってしまう 全体的な底上げを重視しながらの活動</p>
25	<p>【その他】</p> <p>男女平等参画都市宣言、日本女性会議をやったけど、市として責任を果たせていないのでは？</p> 	25-55	<p><課題> <u>宣言、全国大会を実施した苫小牧としての推進の責任(市民会議の活発化)</u></p> <p><理由等> 都市宣言や日本女性会議を成功した苫小牧としての責任はある。市民、団体、企業のカ(ネットワーク)を結集し、市民に身近な市民会議にしていく責任があるのではないか。</p>

No	要約課題	No	提出課題・理由等
※	<p>【その他】</p> 	※-※	<p><所感> 「一人一人が各々の持場で(持場に限り)必死に取り組み成り立ってきた社会」から「全員がある程度の余裕を持ちながら多様な役割を補い合える社会」へ。そのためには、『各々の役割の垣根を取り払う、下げる。補完し合う。』ことが必要。現代社会は、それを目指しているはず。そして、我々は既にその道を歩んでいるはず。</p> <p><雑感> 振り返ると、独身時代、子育て時代、子女独立後、親介護時代、どの時代も同じような画一的な労働条件で働いてきたことに疑問を感じる余地はありませんでしたが、テクノロジーが大いに進化した現代においては、個のライフスタイルに適応した働き方、暮らし方を企業や社会は提供できる環境になってきたと感じます。そこに、男女平等参画社会の実現、ワークライフバランスの確立に通ずる道があるような気がします。</p>