

第4次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン策定に係る ワークショップ会議録

日時：平成29年7月1日（土）
10時00分～11時40分
場所：芦屋市男女共同参画センター
セミナー室

《当日の流れ》

長岡主幹のあいさつ

ワークショップの説明

ワークショップの流れ、ルールについて説明

ワークショップ開始（参加者数／6人）

- 13：40 自己紹介
- 19：50 資料（グラフ）をもとについて説明
- 30：20 テーマについて個人で課題は何かを考える（付箋に書く）
- 56：15 グループ内で課題についてお互いの意見をきく
- 01：03：00 個人で解決案を考える（付箋に書く）
- 01：14：27 グループ内で3人ずつに分かれて、小テーマについて話し合い
解決案についてお互いの意見をきく
発表の準備（模造紙に貼った課題・解決方法をグループで話しまとめる）

ワークショップ終了

ワークショップの総括

長岡主幹のあいさつ

《ワークショップの話し合い結果》

テーマ：女性活躍に向けて、私ができること。したいこと。

小テーマ：女性が楽しく働くために

課題：

【女性の意識改革】

- ・管理職をすすめてもなりたがらない女性が多い
→女性のモチベーションをもっと上げる必要がある
- ・女性自身にも「女性だから」という意識がある
→女性の被害者意識。「女性が弱い。下に見られている」という意識を持っている

【男性の意識改革】

- ・男性の育児参加への意識が低い
- ・男性の家事への参加
- ・女性と男性の間で意識格差。たとえば、男性は「ゴミ出し」しただけでも、家事をやった意識がある場合も。
- ・仕事中心になりがち
- ・女性の家庭での役割の比重が高すぎる（家事、育児、介護など）
→男性がもっと家庭に関わること

【介護・育児】

- ・会社のルールを決めている世代の考え方が古い、時代に合っていない
- ・育児、介護を担うのは女性が多く、フルタイム就労は難しい
- ・親の介護だけではなく、夫婦で互いに介護する時代になる。その時、男性に家事、介護がどこまでできるだろうか。
- ・シングルマザーへの支援（経済的、社会的、就労、その他）

【職場の環境改善】

会社

- ・働きやすい制度をつくる人が女性の就労を知らない

解決：

【女性の意識改革】

- ・女性自身が意識を変える
- ・集合研修（女性のキャリアアップ、モチベーションアップ）
- ・女性が結婚、出産、育児を通して、仕事の見通しがたつようにライフプランする

【男性の意識改革】

- ・男性にフィフティフィフティの意識を持ってもらう
- ・夫婦間の話し合い、意識のすり合わせ
- ・勉強会、モデルケースが必要

【介護・育児】

- ・就職、進学、昇進、昇給、転職などに性別フィルターがかけられずに選択できる、されること
- ・介護サービスの低価格化

【職場の環境改善】

会社

- ・働き方の変革（在宅勤務、ネット活用）
- ・女性のフルタイム就労や昇進へのモチベーションを妨げているのは何かを考える

行政

- ・企業への指導
- ・学童保育サービス（小学生まで）の低価格化

小テーマ：地域活動

課題：

【女性活躍】

- ・女性の「活躍」とは？ 一体何か？ どうあることか？
- ・「女性活躍」に対する共通認識がない

【地域活動】

- ・会長は男性、その他の役は女性という図式がある
- ・自治体、PTA、町内会等へ参加したくても、日時が働いていない人中心に設定されている
- ・昔「何人の部下がいた」「こんな役職についていた」と男性は自慢したが
- ・芦屋市は就労よりも地域活動する人が多いのでは？

解決：

【地域活動】

- ・活躍した女性の事例集の作成
- ・芦屋市女性活躍推進会議で、女性活躍した人の表彰（表彰制度をつくる）
- ・活躍する女性の情報交換の場、ネットワークづくり
- ・やさしい言葉で広報活動
- ・PR
- ・地域の老人会、自治会等の人材の流用

- ・自治体、PTA、町内会等に参加しやすい政策、イベント等の企画助成
- ・若い人たちが参加しやすい地域活動をもっと増やす
- ・男性が地域活動に参加しやすい仕組みづくり
- ・昔の肩書きなしで地域デビュー

以上