

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

1 ワークショップの趣旨

国は、人口減少社会に突入した我が国が、労働力人口を維持し、生産性やイノベーション力を引上げ、持続的成長を成し遂げるための鍵は女性の活躍であるとし、女性の活躍推進取組を着実に前進させるため、平成28年4月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）を全面施行しました。

芦屋市においても、平成28年3月、女性活躍法に基づく「芦屋市女性職員の活躍推進に向けた行動計画」を策定し、事業主として、女性の活躍推進のための取組を進めるとともに、女性の活躍推進に関する施策をすみやかに推進するため、「第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン一部改正版（芦屋市女性活躍推進計画）」を策定し、女性の活躍推進に取り組んでいるところです。

そこで、「第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン一部改正版（芦屋市女性活躍推進計画）」の計画期間が、平成29年度をもって終了することに伴い、新たに、今後進めていくべき男女共同参画、とりわけ女性の活躍を推進していくために、本市が取り組むべき施策の方向性を示す「第2次芦屋市女性活躍推進計画」を策定するため、市民の皆さんに、課題やその解決策についてご意見をいただき、計画づくりに参画いただくことを目的として、開催します。

なお、本日は、資料として、芦屋市男女共同参画に関する市民意識調査結果報告書概要版を配布しています。

2 ワークショップの進め方

●2ページの本日のテーマ以降のグラフ等について説明

●ワークショップとは？

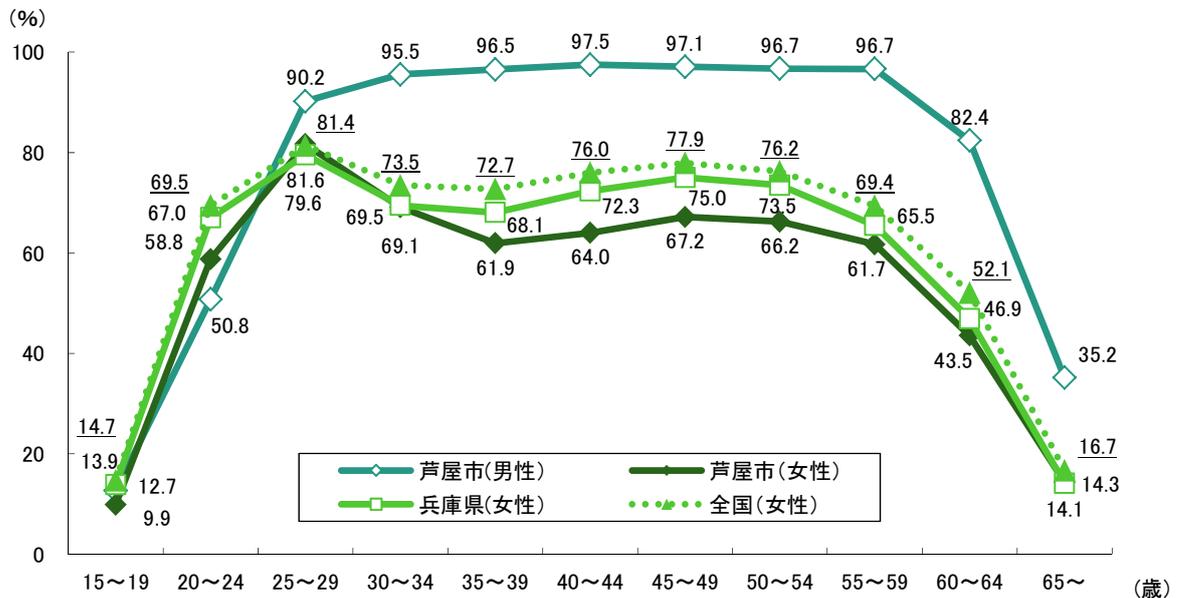
このワークショップ（芦屋市市民参画及び協働の推進に関する条例 第2条）は、市民の皆さんに計画の策定に参画いただくために行います。ワークショップとは、一方的な説明などではなく、参加者全員が自ら参画して、共に何かを学びあったり創り出したりする検討の一つのスタイルのことです。

●話し合いのテーマ 「女性活躍に向けて、私ができること。したいこと。」

- ルール—
- ①メンバー全員が対等な立場にあり、自由な発言を行うことを尊重しましょう。
 - ②各メンバーの発言を尊重し、はじめから否定することのないよう配慮しましょう。
 - ③限られた時間の中、各メンバーが出来るだけ多く発言できるよう、発言時間が長くなりすぎないように配慮しましょう。
 - ④特定の個人や団体などのひぼう中傷につながる発言は止めましょう。
 - ⑤特定の地域や団体などの個別利益ではなく、全体を見渡す視点から発言しましょう。
 - ⑥意見が対立した場合、どこが問題なのかを整理し合意形成に向けてお互いに歩み寄りましょう。
 - ⑦いったん合意した内容は尊重し、議論を前に進めましょう。
 - ⑧会議の内容の取扱いについては、十分に注意しましょう。（ブログへの不適切な書き込みなど）

4 本日のテーマ 女性の活躍推進について

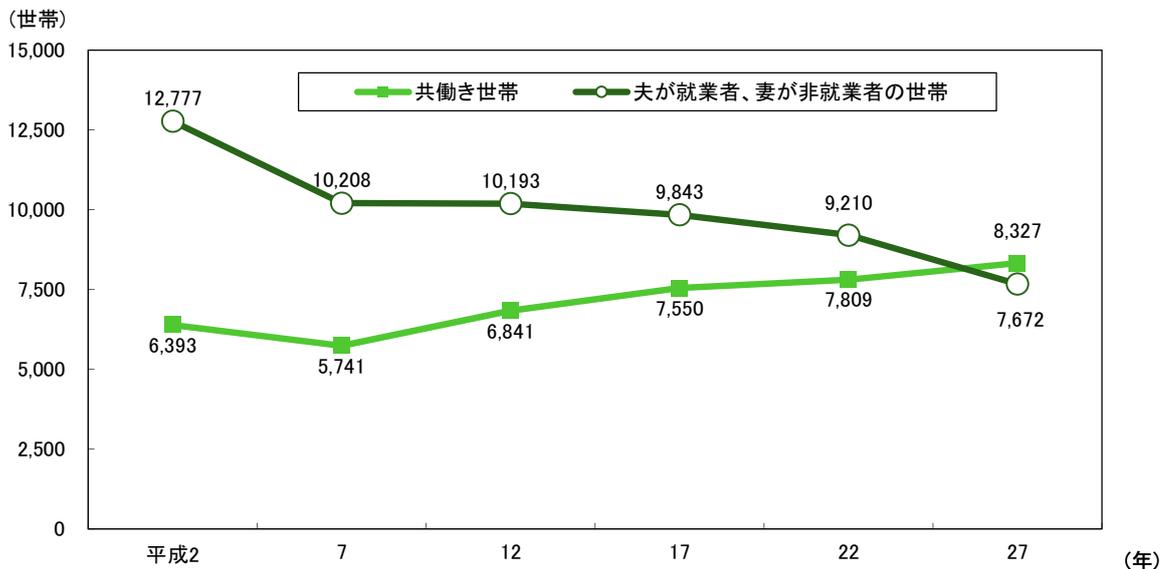
図表1 女性の年齢層別労働力率(全国・兵庫県・芦屋市)



資料:総務省「国勢調査」(平成27年)

労働力率とは、15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)のことで、年齢層別に女性の労働力率をみると、芦屋市の場合、35～39歳から割合が全国平均や兵庫県平均よりも低くなっている。日本の女性の年齢層別労働力率はM字カーブを描くのが特徴と言われているが、芦屋市の場合には2番目の山がほとんどないことから、再就労をしていない女性が多いことが読み取れる。

図表2 共働き等世帯数の推移(芦屋市)



資料:総務省「国勢調査」

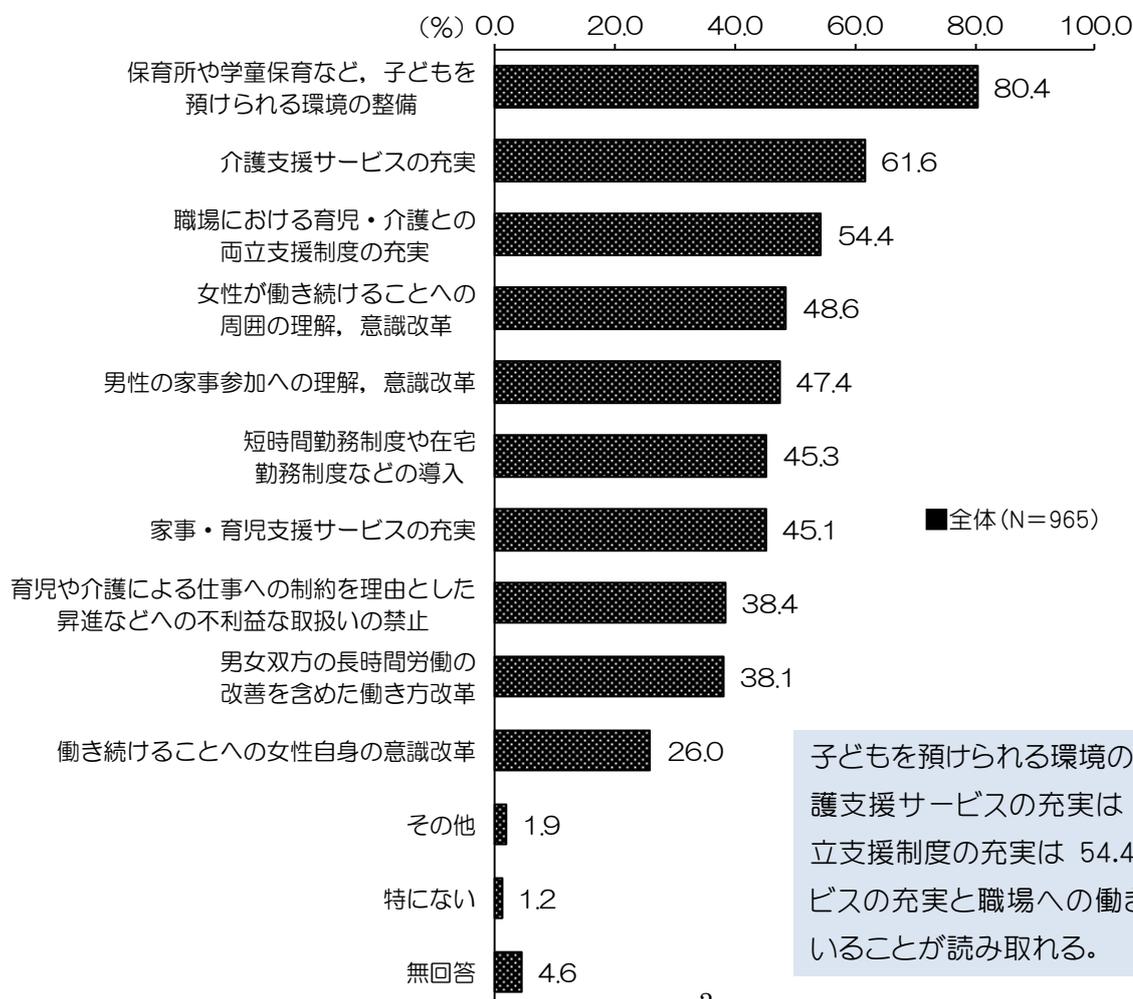
国勢調査をみると、平成27年には「共働き世帯」が「夫が就業者、妻が非就業者の世帯」を上回っている。

図表3 男女の地位の平等感(問7)

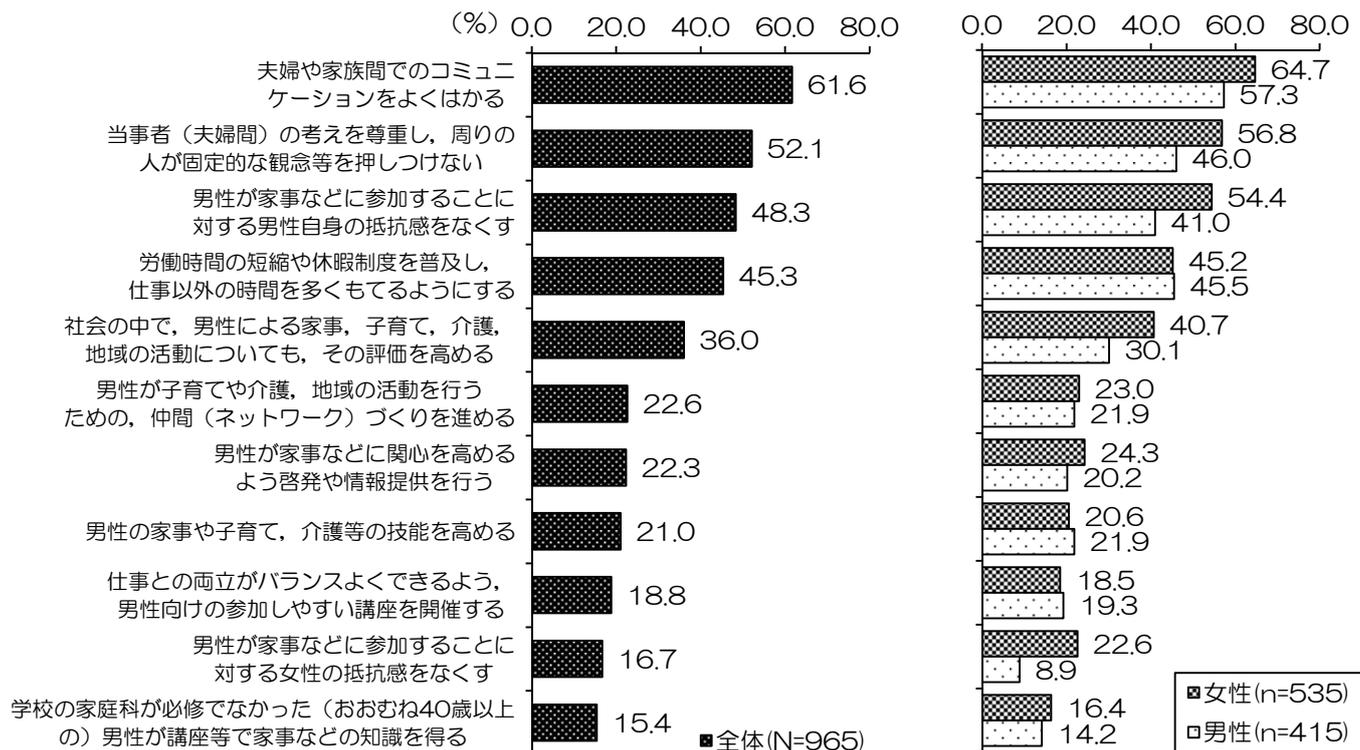
		サンプル数	男性が優遇されている	どちらかといえば男性が優遇されている	平等である	どちらかといえば女性が優遇されている	女性が優遇されている	わからない	無回答
家庭生活の場で	女性	535	12.7	39.1	31.4	5.8	2.1	5.8	3.2
	男性	415	5.5	27.0	53.7	5.8	1.4	3.9	2.7
就職・雇用で	女性	535	18.3	46.7	15.9	1.3	0.4	12.1	5.2
	男性	415	12.5	47.5	28.0	2.9	1.2	5.1	2.9
職場の中で(賃金・昇進等)	女性	535	24.9	42.6	14.0	0.6	0.0	12.3	5.6
	男性	415	14.5	49.6	26.0	0.7	1.0	4.6	3.6
社会通念や慣習、しきたり等で	女性	535	27.1	51.8	8.8	1.7	0.2	6.7	3.7
	男性	415	14.0	55.2	21.7	1.9	0.5	4.1	2.7
社会全体として	女性	535	16.8	57.2	12.9	1.5	0.2	7.3	4.1
	男性	415	8.2	52.3	28.2	2.2	2.4	4.3	2.4

「就職・雇用で」「職場の中で(賃金・昇進等)」では「平等である」の割合が女性 10%台、男性 20%台である。ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)に関連する「家庭生活の場」では、男性の半数は「平等である」としている一方、女性のそれは約 30%であり、男女の平等感に開きがあることが読み取れる。

図表4 女性が働き続けるために必要なこと(問19)



図表5 男性が家事、子育て、介護、地域の活動に積極的に参加するために必要なこと(問13)



男性の割合をみると、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」「当事者(夫婦間)の考えを尊重し、周りの人が固定的な観念等を押しつけない」「労働時間の短縮や休暇制度を普及し、仕事以外の時間を多くもてるようにする」「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」が40%を超えているものの、上位3項目は女性の割合から7~13ポイント低く、男性があまり積極的でないことが読み取れる。

この現状について、あなたはどのような課題があると思いますか？

課題を解決するために、あなたは何が出来ると思いますか？

<p>・ 市民は？</p>	<p>・ 企業は？</p>	<p>・ 行政は？</p>
---------------	---------------	---------------