

始良市女性活躍推進事業【鹿児島県始良市】



地域の実情と課題

- ・本市の総人口はゆるやかに増加する傾向があるが、女性、かつ配偶者のある者の労働力率が顕著に下がる傾向があり、いわゆるM字カーブが生じている。
- ・出産、子育てにより離職するケースが多い状況がうかがえ、それぞれのライフステージに応じ、ワーク・ライフ・バランスの理念にのっとり、女性が地域社会において活躍できるよう、職場環境の整備や働き方改革などを行う必要がある。

事業の特徴・目的

- ・コロナ禍において、今後に必要な検討と発展的な取り組みを行うこととなり、協議会が中心となり実態把握のためのニーズ調査を求める意見が上がった。
- ・調査票の作成時点から、市女活協議会の委員はもとより、同委員である鹿児島大学教授のゼミナール生に意見をいただき、働く女性、若者等の立場からの意見を調査内容に反映できた。
- ・分析においては、委員の鹿児島大学教授の指導の下、鹿児島大学教授のゼミナール生を中心となり、協議会委員と意見交換を行うことで、産学連携に取り組んだ。

事業の効果

- ・学びを深める協議会において、学生とのオンラインでの意見交換の場を重ねることで、委員も学びを深めることができた。2月に開催した最終の協議会では、報告・委員（鹿児島大学教授）による講話を行い、分析及び今後の展開を考えた。
- ・県の女性活躍推進企業の申請を行った企業・事業所があるなど、男女共同参画・女性活躍への理解が広がった。
- ・「一般事業主行動計画」の制定状況が低迷しているのが調査で判明したため、広報紙で周知を図った。



目標

- ・調査を実施した令和3年8月から9月は、始良市での適用が初めてとなる、「まん延防止等重点措置期間」指定期間に重なり、市内の企業・事業所等に大きな影響が及んだ。
- ・回収率では当初設定の目標こそは下回ったが、他市の同形式の調査とはそんな色のない回答率になり、提出された回答も真摯に取り組まれてあった。



連携団体

始良市女性活躍推進協議会

構成員（11名 順不同）

鹿児島労働局 市商工会 福祉施設（えるぼし認定） 自営業者
市社会福祉協議会 イオン始良店 あいらFM 鹿児島大学 JA あいら
市男女共同参画審議会代表 始良市（職員）

今後の課題

提言から

- ①女性活躍は地域全体の活性化につながるというメッセージを発信すること
- ②事業所に対して女性活躍推進の具体的なイメージの提供をすること
- ③理解とともにStep by Stepで歩みを進めること
- ④新たな発想での情報提供、研修の実施をすべき

- ・アンケート調査結果を受けた分析及び提言書にて、提言がなされた。
- ・今後の調査では、インターネットを利用できる調査形式も求められ、令和4年度実施予定の始良市次期男女共同参画基本計画に係る市民意識調査で取り組めるよう、検討している。
- ・多くの市民が、隣接する都市に通勤している現状から、他市との連携を進める必要がある。

調査概要

- ①調査目的：市内各事業所の男女共同参画、女性活躍の実態を知ることにより、就労分野における男女共同参画や仕事と生活の調和に向けた支援などの施策に役立てていくことを目指し実施した。
- ②調査対象：始良市所在の企業・事業所から無作為抽出
- ③調査方法：郵送による配布・回収
- ④調査期間：令和3年8月～9月
- ⑤配布件数・回数状況等：配布件数500件、回収件数169件、回収率33.8%

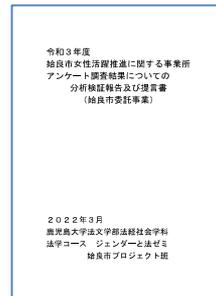
調査項目

- ①事業所の概要（基本情報）
- ②女性の登用・活躍推進の取り組み
- ③従業員の育児・介護との両立支援
- ④ハラスメント防止のための取組等
- ⑤行政施策
- ⑥新型コロナウイルス感染症関連について
- ⑦自由記述



事業委託

- ①事業所アンケート調査結果入力・集計業務委託
（委託先：非営利活動法人Lかごしま、所在地：始良市）
- ②事業所アンケート調査結果分析業務委託
（委託先：国立大学法人鹿児島大学、所在地：鹿児島市）



主な調査結果から

- ・女性管理職の割合が少ないと思っている企業は全体の7割弱（問2-1）
- ・女性活躍の取り組みを行った企業の6割弱で女性の就業年数が伸びている（問2-5）
- ・言葉の認知度に課題がある（問2-8「ポジティブアクション」で3割強、問3-7「ワーク・ライフ・バランス」で6割弱）
- ・育児休業（問3-1 5割を超える企業で利用あり）と比べて、介護休業（問3-3 利用は3割足らず）の活用状況が振るわない
- ・6割の企業・事業所でハラスメント対策は行っている（問3-7）
- ・行政施策に求めるものは、経営者・管理職への意識啓発イベントの開催、子育てインフラの整備、従業員への意識啓発イベントの開催など（問5-1）
- ・コロナ禍による女性への働き方の影響として、従業員のメンタルヘルスなどが挙げられた。（問6-5）

主な調査分析から

- ・職種によってこの仕事は男性で女性の仕事ではないという性別役割分業の考え方が存在しているのではないかと。
- ・女性が早くに離職してしまうことから、事業主側にとっては長期的に育てるメリットがないと感じられるのでは。
- ・女性活躍推進の取り組みを行うことにより、女性が活躍しやすい環境が整備されただけでなく、組織が活性化したり事業所や社会の発展につながったりするなど、事業所全体の成長にも繋がっている。
- ・配偶者の事情による退職の問題や産休・育休を取得した労働者への理解の問題、家庭生活の負担が女性に大きいため、男女ともに家庭と仕事の両立が難しい状態にある。
- ・セクシュアル・ハラスメント対策については、必ずしも楽観することはできない状況。