

ネクストリーダーシップ養成プログラム事業【鹿児島県志布志市】

総事業費	855 千円
交付金額	427 千円

地域の実情と課題

○志布志市男女共同参画に関する住民意識調査(令和3年度実施)
 家事の役割分担について「妻」と回答したものの割合...51.0%

○女性活躍推進に関する事業所・従業員アンケート調査
 (令和元年度実施)
 女性活躍を推進するうえでの課題について「女性の方が男性よりも家事育児等の責任を負う役割が大きいので、そこに配慮する必要がある」と回答した事業所の割合...87.8%で最も高い

→固定的性別役割分担意識が、女性の就業率の低さや雇用形態、女性の管理職登用率の低さに影響している。

事業の特徴

地域の事業所が主体的に女性活躍推進、職場環境改善に取り組めるような環境を整備すると共に、将来を担う高校生や大学生といった若年層と地域で働く女性が交流する場を提供する。

事業の効果

セミナーやワークショップの開催後に参加者アンケートを実施
 「新しい『学び』や『ヒント』がたくさんあった。非常に参考になった。」と回答したものの合計 各回80%超

目的・目標

市内事業所の働き方改革やワーク・ライフ・バランスといった誰もが働きやすい職場環境づくりへの取組を支援し、女性はその個性と能力を十分に発揮できる地域社会づくりを目指す。併せて、現役の働き手だけでなく、若年層にも積極的に働きかけ、働き方改革やワーク・ライフ・バランスへ十分な理解をもった次世代の女性リーダーを育成する。

【目標】

- 管理職に占める女性の割合 23.1%(R1)→25%(R6)
- 職場における女性に対する差別の有無について(住民意識調査)「差別されていると思う割合」10.5%(R3)→8%(R6)

連携団体

- ・志布志市男女共同参画推進会議
- ・志布志市男女共同参画推進懇話会
- ・鹿児島労働局
- ・鹿児島大学(包括連携協定)、他県内大学
- ・市内高等学校
- ・鹿児島県、県内市町村

今後の課題


事業所向けの事業を実施するだけでなく、働く人々が職場を離れて過ごす場である家庭や地域においても女性活躍への理解が必要不可欠であることから、地域のコミュニティの意識醸成のための事業を検討する。

引き続き市内高校及び県内大学と協力して、働く人々と若年層との交流についても、今年度の方法を改良しつつ継続していく。

事業の概要

	事業所個別ワークショップ
期間	令和4年6月～令和5年3月
開催方法	オンライン開催（一部現地訪問）
参加	9事業所
内容	<p>女性活躍や働き方改革に取り組む事業所に対し講師を派遣し、事業所内の課題の洗い出し及び高校生との交流会についてフィードバックを行った。</p> <p>ワークショップには、県内大学生（学生アドバイザー）も参加。事業所の課題や取組に対し意見を出したり提案したりした。</p>

	女性活躍推進セミナー
日時	令和5年2月10日（金） 14:00～16:00
開催方法	オンライン開催
参加	31団体、53名

内容	<p>◆事例紹介講演会 「ダイバーシティ経営の推進～女性活躍推進取組事例紹介～」 講師：株式会社新日本科学 常務執行役員 長利 京美 氏 ◎女性活躍推進について具体的な取組の紹介と取組の効果について</p> <p>◆オンライン座談会 進行：岩切 礼 氏、アドバイザー：高丸 理香氏 ◎「事業所と高校生の交流会」において得られた女性活躍推進に活かせるヒントを事業所や関連機関と共有した。学生アドバイザーや高校生も参加し、様々な立場の人々が意見交換できる場となった。</p>	
----	---	--

事業の概要

事業所と高校生の交流会

日時 ①令和4年8月19日（金） 9:30～11:30 ②令和4年11月10日（木） 17:00～18:30

場所 ①志布志高校 ②尚志館高校

参加 ①高校生77名、企業13社 ②高校生40名、企業12社

講師 ●アドバイザー：お茶の水女子大学特任准教授 高丸 理香氏 ●進行：株式会社タマリバ 岩切 礼氏

内容

高校生複数名と事業所参加者でグループをつくり、グループごとに意見交換を行った。意見交換のテーマは、「女性のリーダーが増えたら職場にどのような良い影響があるか?」、「働くならどのような職場が良いか?」といったように女性リーダーや職場環境に関するものである。

高校生からは「オンラインやテレワークを活用し、女性が社会復帰してレベルアップできるような環境を充実させることも大切だと感じた」、「積極的にジェンダー平等について話し合える雰囲気づくりが重要」といった感想が寄せられた。事業所参加者からは「高校生の価値観を直接知ることができ、参考になった」、「時代とともに考え方や仕事内容も変わっていく中で、企業側の受け入れ態勢や制度・支援の重要性を感じた」といった感想が挙げられた。

感想から高校生は、事業所と意見交換する中で働く場における女性リーダーの現状や女性活躍の課題について理解が深まったようである。「誰もが働きやすい職場環境」について理解をもった次世代のリーダーを育てる機会になった。一方、事業所にとっては、高校生が働きやすいと考える職場について知り、今後の職場環境づくりに活かしていける機会になったと言える。また、高校生と意見交換することで改めて自社の現状や課題を認識する機会にもなった。

