

令和7年度 第1回志布志市女性活躍推進会議 会議内容

1 開催日

令和7年7月11日（金曜日）

2 場所

志布志市役所 志布志役所本庁舎4階庁議室

3 協議事項

- (1) 志布志市女性活躍推進事業報告及び計画について
- (2) 女性活躍推進に関する事業所・従業員アンケート調査の結果について
- (3) 志布志市の現状について

4 会議の概要

本市における女性活躍を進める上で、事業報告を行うとともに、現状の課題について意見交換を行った。主な意見交換の内容は下記のとおり。

(1) 女性活躍推進事業について

- ・令和6年度の女性活躍推進事業報告を行った。誰もが活躍できる地域社会づくりの実現を目指して「女性の未来共創事業」と題して、事業所と高校生の交流会、派遣アドバイザー事業、女性活躍推進セミナー、大学生との連携を実施した。
- ・令和7年度は、令和6年度の事業を継続しながら、女性が輝ける職場づくりへのアプローチ、大学生アドバイザーの募集拡大、国の伴走支援を受け、地域の働き方・職場改革等に取り組むこととしている。

(2) 女性活躍推進に関する事業所・従業員アンケート調査の結果について

- ・志布志市で働く女性が、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるような職場環境・企業風土づくりにおける課題や、女性の活躍に関する意識と実態を把握し、女性の活躍推進に向けた取組の推進を図るための基礎資料を得る目的で昨年度実施した。
- ・アンケート結果から見えることとして、お茶の水女子大学 特任准教授 高丸 理香様より、5年前のアンケート結果と比較したときに少しずつ志布志市も努力していることが見て取れ、事業所も従業員も努力しており、良い方向に向かっている。しかし、事業所側は女性活躍推進に向けて、十分にやる気を持って取り組んでいるが、従業員側がその制度について利用しづらい雰囲気はまだあるのではという状況が見え、課題がまだ残っているように感じた。テレワーク制度を拡充する、ワークシェアリン

グを導入する等、働き方に柔軟に対応できるようになると、女性が働くうえでの困難が解消されてくのではと感じている。

(3) 志布志市の現状について

- ・志布志市役所の現状と課題について、サブリーダーの割合が、職員全体の女性の割合と同水準となっているが、課長やグループリーダーになると、低水準となっている。

- ・役職登用に関わらず、女性も男性も生き生きと働き、生活できる環境が大切。老若男女問わず、自分のやりたいことや困っていることを自由に発信できる町になってほしい。

- ・自分自身が勤めている職場が、誰かが休んでもみんなでフォローできる体制が整っている。管理者が率先して勉強をして従業員にある程度任せてくれるようになると、もっと働きやすい職場になる。良い環境だと従業員もそこを利用する人も楽しくなる。

- ・女性活躍やジェンダー平等を進めていくことで、一人一人が輝ける時代になっていく。女性も男性も人間らしく働けることが良いことだと思う。

- ・以前は出産後に仕事を辞めなければならない状況にある女性が多かったが、今は、子育てをしながら働ける環境が整ってきているように思う。その一方で離婚している家庭も多く、夫婦の協力体制が得られないなどの問題を抱えている方もおり、預け先や、志布志市内に小児科が無くて困っている声があるということが現実問題としてある。

- ・統計によると、男性の賃金水準を100%としたときに、女性の賃金水準は70%台と低く、勤続年数や管理職比率の男女間の差異などが要因とされている。働く方の状況に応じた柔軟な働き方が可能な環境が当たり前になることで、女性の勤務年数も長くなり、管理職に登用される女性も増え、今以上に女性活躍が推進されるのではないかなと思う。そのような環境を整備するためには企業トップの理解も必要と考える。

- ・今の若者について、一緒に働いている若い男性職員と話をする、女性だから家事をしろという離婚になると言う。今時、女が男がってあるんですかと逆に言われる。介護職をしているが、若い男性職員は仕事を手早くするため、普段から家事をしていることが良く分かる。

- ・ボランティアで子どもの夜間預かりをしている。日中仕事をしている人は、保育料も所得に応じて保育園等に預けられている。しかし、夜間子供を預かる場所が志布志市にはない。施設として夜間でも子どもを預けられる場所が必要ということも多くの方に知っていただきたい。子育て支援策も、地域振興券のように市内事業者に還元できるような政策があると良いと思う。金銭的な支援だけでなく、子どもを安心して預けられる場所づくりや、遊べる場所を増やす取組をすることで、子どもを産んだ後も志布志市に定住するのではないかな。また、職場の有給休暇の取り方についても、分

単位で取れるようになると、休みを取る側も、周りでフォローする人たちも負担が少なくなるのではないか。

最後に、鹿児島県の現状について、鹿児島労働局から、少子高齢化、女性の就業状況、男女間の賃金格差、育児・介護休業制度の現状などが報告されました。また、法改正による育児・介護休業制度の拡充について、講義があった。