

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律(令和元年6月5日公布)の概要

資料1

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
 - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
 - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
 - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(令和2年6月1日)
(ただし、1 (1) (2)の対象拡大は3年(令和4年4月1日)、2 (1)は公布日。また、2 (2) ①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日(令和4年3月31日)までは努力義務)

女性活躍推進法等改正法等の施行期日について

<法改正事項>

被改正法律・項目		施行期日
女 活 法	行動計画策定・情報公表義務の対象拡大 (301人以上→101人以上)	令和4年4月1日
	その他(情報公表の強化・勧告違反の公表、プラチナえるぼし、 報告徴収等の対象拡大)	令和2年6月1日
労 働 施 策 総 合 推 進 法	国の施策へのハラスメント対策の明記	公布日(令和元年6月5日)
	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	雇用管理上の措置義務の新設	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、令和4年3月31日までは努力義務
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	令和2年6月1日
	紛争解決援助・調停、措置義務等の履行確保(報告徴収、公表規定整備)	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、措置義務については、 令和4年3月31日までは対象外
均 等 法	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	
	他社の措置義務の実施への協力(努力義務)【セクハラのみ】	
	調停の意見聴取の対象拡大	
	男女雇用機会均等推進者の選任努力義務	
育 介 法	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	

<省令改正事項>

【女性活躍推進法】 一般事業主行動計画策定(状況把握・数値目標)	令和2年4月1日 (対象拡大に関するものは令和4年4月1日)
----------------------------------	-----------------------------------

改正女性活躍推進法が施行されます！

- ★ **2020年（令和2年）4月1日以降、常時雇用する労働者数301人以上の事業主**については、**一般事業主行動計画の策定や情報公表の方法**が順次変わります。
- ★ **2022年（令和4年）4月1日から、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大**されます。（300人以下の事業主は現在努力義務です）

301人以上事業主：一般事業主行動計画の改正内容（2020年4月1日施行）

▶ **常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、**2020年4月1日以降が始期**となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、**以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画**の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。（電子申請、郵送、持参）

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区) (派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
- ・男女の賃金の差異(区)

※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。（他は選択項目）

※ 「(区)」の表示のある項目：状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

※ 「(派)」の表示のある項目：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区)
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況
- ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況(区)(派)
- ・有給休暇取得率(区)

(※) 2020年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。

数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標 1

①の区分に関する数値目標！

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標 2

②の区分に関する数値目標！

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

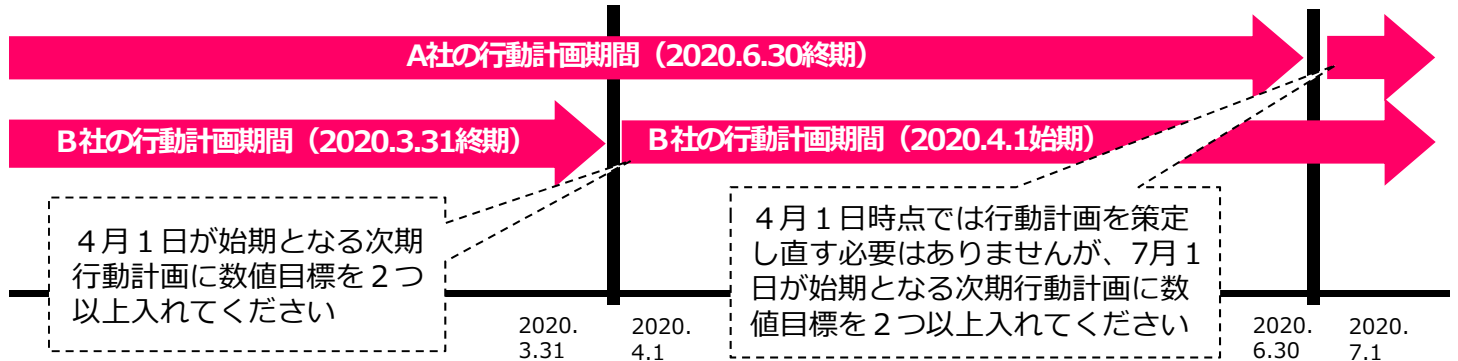
- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

Q

2020年（令和2年）4月1日になったら、常時雇用する労働者301人以上の全事業主が一般事業主行動計画を策定し直さないといけないのでしょうか？

A

2020年（令和2年）4月1日以降に行動計画の始期を設定する301人以上の事業主は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定し、策定届を都道府県労働局に提出する必要があります。



Q

2020年（令和2年）3月31日までに都道府県労働局に策定届（※）を提出する場合は、行動計画に定める数値目標は1つ以上でよいのでしょうか？

A

2020年（令和2年）3月31日までに策定届を提出する場合でも、行動計画の始期が2020年（令和2年）4月1日以降の場合は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定する必要があります。

（※）策定届の新様式は、女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ内）に今後掲載する予定ですので、ご確認ください。

301人以上事業主：情報公表の改正内容（2020年6月1日施行）

▶ 2020年6月1日以降は、**常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、女性の活躍に関する情報公表についても、**以下の①と②の区分から、それぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表**する必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) 男女別の採用における競争倍率(区) 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) 係長級にある者に占める女性労働者の割合 管理職に占める女性労働者の割合 役員に占める女性の割合 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) 男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 男女別の育児休業取得率(区) 労働者の一月当たりの平均残業時間 労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) 有給休暇取得率 有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
 - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
 - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

- ▶ 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。**常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主**は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

【基礎項目】

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）・男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目（1ページの下線以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。（電子申請、郵送、持参）

ステップ4：取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率(区) ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) ・有給休暇取得率 ・有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
 - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
 - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

「プラチナえるぼし」認定の創設（2020年6月1日施行）

▶ 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定します。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定を受けた事業主のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定します。

▶▶ 認定の取得のメリット

- ・認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付す**ことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。
- ・認定を受けた事業主は、**公共調達の加点を受けられます**。
- ・また、**プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます**。

▶▶ 認定の段階

<p>プラチナえるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ・男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※） ・プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） ・女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） <p>（※）実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし （3段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし （2段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし （1段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>





長野労働局発表

(02-39)

令和2年10月2日

担 当	職業安定部職業安定課
	課長 土屋直樹
	課長補佐 赤羽章
	労働市場情報官 松山満
	電話 026-226-0865
	Fax 026-226-0157

最近の雇用情勢 (令和2年8月分)

長野労働局(局長 なかはら まさひろ 中原 正裕)は、令和2年8月分の県内の雇用情勢をとりまとめました。

- 令和2年8月の有効求人倍率(季節調整値)は 0.98 倍となり、前月を 0.01 ポイント下回った。
- 有効求人数(季節調整値)は 34,867 人で前月に比べ 2.8%増加し、有効求職者数(同)は 35,459 人で前月に比べ 3.4%増加した。
- 新規求人倍率(季節調整値)は 1.73 倍となり、前月を 0.15 ポイント上回った。
- 8月の新規求人数(実数値)は 11,688 人となり、前年同月比で 29.5%減少した。産業別(大分類)にみると、全ての業種において前年同月比で減少した。
- 8月の新規求職者数(実数値)は 6,041 人となり、前年同月比で 5.0%減少した。新規常用求職者(3,878 人)のうち、「事業主都合離職者」は 623 人となり、前年同月比で 44.5%増加し、「自己都合離職者」は 1,486 人となり、前年同月比で 7.2%減少し、「在職者」は 1,429 人となり、前年同月比で 22.8%減少した。
- 8月の就職件数は 2,022 件となり、前年同月比で 14.6%減少した。このうち常用就職件数は 972 件となり、前年同月比で 27.8%減少した。パートタイム就職件数は 1,000 件となり、前年同月比で 3.2%増加した。

雇用情勢は、求職者が求人をわずかながら上回り、求人が鈍化傾向にあるなど弱い動きとなっている。

- (注)
- ・「有効求人倍率」とは、月間有効求人数(前月から当月へ繰り越された求人数と当月受理した求人数の合計)を月間有効求職者数(前月から当月へ繰り越された求職者数と当月受理した求職者数の合計)で割ったもの。
 - ・「新規求人倍率」とは、新規求人数(当月受理した求人数)を新規求職者数(当月受理した求職者数)で割ったもの。

最近の雇用情勢

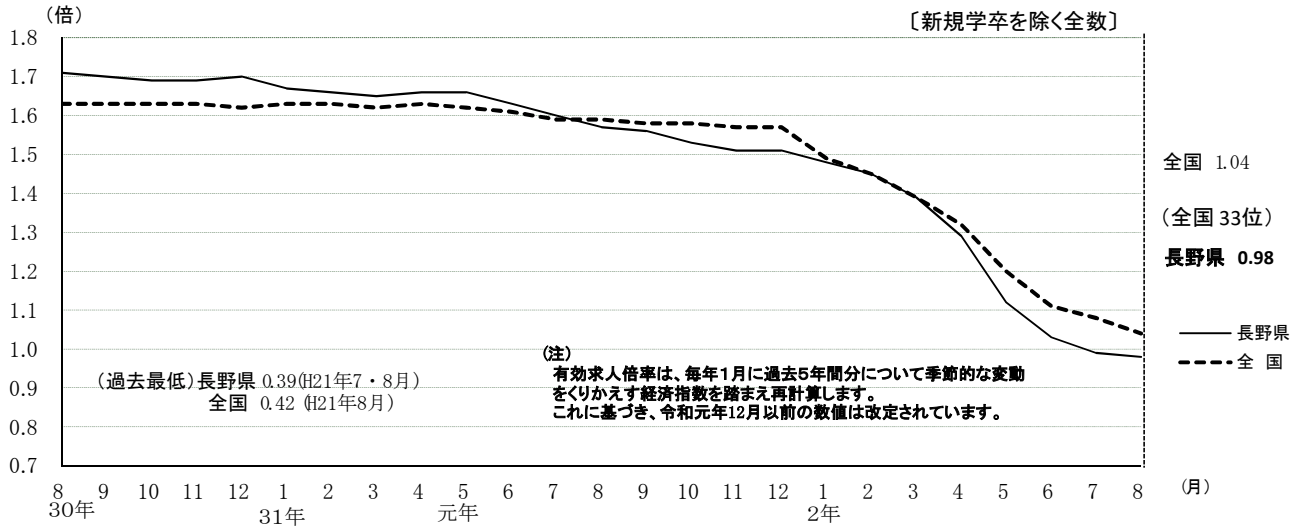
〔令和2年8月分〕

1 求人・求職の状況

① 有効求人倍率(季節調整値)の推移

令和2年8月の有効求人倍率(季節調整値)は0.98倍となり、前月を0.01ポイント下回った。

	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
最近年	1.57	1.56	1.53	1.51	1.51	1.48	1.45	1.39	1.29	1.12	1.03	0.99	0.98
前年	1.71	1.70	1.69	1.69	1.70	1.67	1.66	1.65	1.66	1.66	1.63	1.60	1.57



※ 月間有効求人・求職(季節調整値)の推移

	8月	9月	10月	11月	12月	2年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
月間有効 求人数	49,555	49,093	48,273	47,791	47,422	47,632	46,756	43,915	39,837	34,616	33,196	33,920	34,867
月間有効 求職者数	31,472	31,523	31,476	31,548	31,499	32,182	32,162	31,508	30,852	30,900	32,334	34,299	35,459

② 地域別有効求人倍率(実数値:以下同じ)

8月の有効求人倍率を地域別に見ると、全ブロックで前年同月を下回った。また、安定所別でも、すべての安定所で前年同月を下回った。

〔新規学卒を除く全数〕

地域別 (前年同月比 ポイント) 《前月》	北信 1.09 (▲0.71) 《1.07》				東信 1.04 (▲0.52) 《1.04》		中信 0.98 (▲0.53) 《0.93》			南信 0.90 (▲0.60) 《0.88》		
安定所別	長野	篠ノ井	飯山	須坂	上田	佐久	松本	木曾福島	大町	飯田	伊那	諏訪
全数	1.22	0.99	0.95	0.98	0.95	1.14	0.98	1.42	0.82	1.00	0.70	1.03
《前月》	《1.21》	《0.96》	《0.97》	《0.87》	《0.96》	《1.14》	《0.95》	《1.45》	《0.67》	《0.90》	《0.70》	《1.03》
(前年同月比 ポイント)	(▲0.92)	(▲0.35)	(▲0.61)	(▲0.70)	(▲0.48)	(▲0.56)	(▲0.50)	(▲0.98)	(▲0.58)	(▲0.47)	(▲0.79)	(▲0.50)
うち常用	1.16	0.97	0.89	0.93	0.87	1.07	0.91	1.29	0.70	0.89	0.65	0.95
《前月》	《1.14》	《0.95》	《0.95》	《0.83》	《0.87》	《1.06》	《0.86》	《1.32》	《0.63》	《0.79》	《0.66》	《0.96》
(前年同月比 ポイント)	(▲0.70)	(▲0.33)	(▲0.53)	(▲0.60)	(▲0.36)	(▲0.54)	(▲0.39)	(▲1.01)	(▲0.54)	(▲0.45)	(▲0.68)	(▲0.51)

*「うち常用」とはパート常用を含み、臨時・季節を除く。

③ 新規求人数の推移

8月の新規求人数は、前年同月比で29.5%減少した。うち常用は27.9%減少し、うちパートは26.9%減少した。

年月	元年 8月	9月	10月	11月	12月	2月 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
全 数 (前年同月比)	16,573 (▲9.9)	17,002 (▲5.8)	18,079 (▲10.5)	16,124 (▲11.4)	15,828 (▲5.7)	17,681 (▲10.2)	16,632 (▲13.3)	14,950 (▲14.1)	12,388 (▲33.2)	10,642 (▲38.5)	12,847 (▲23.1)	12,912 (▲31.0)	11,688 (▲29.5)
うち常用 (前年同月比)	9,202 (▲3.0)	9,258 (▲1.6)	9,351 (▲13.3)	8,911 (▲7.4)	8,863 (▲4.9)	9,146 (▲12.9)	8,861 (▲12.4)	8,518 (▲10.9)	7,161 (▲26.6)	6,038 (▲35.1)	7,470 (▲20.2)	7,413 (▲23.7)	6,631 (▲27.9)
うちパート (前年同月比)	6,339 (▲8.5)	6,463 (▲2.6)	7,086 (▲11.7)	6,262 (▲9.6)	5,989 (0.5)	7,680 (▲1.1)	7,110 (▲9.4)	5,846 (▲14.6)	4,778 (▲37.0)	4,063 (▲40.8)	5,037 (▲22.1)	5,033 (▲35.0)	4,634 (▲26.9)
常用のうち正社員 (前年同月比)	6,962 (▲2.6)	7,128 (0.6)	7,162 (▲10.5)	6,686 (▲8.8)	6,723 (▲2.0)	6,962 (▲9.5)	6,493 (▲12.1)	6,477 (▲7.1)	5,704 (▲23.6)	4,765 (▲32.4)	5,848 (▲16.6)	5,884 (▲21.1)	5,361 (▲23.0)
全数に占める 正社員の割合	42.0	41.9	39.6	41.5	42.5	39.4	39.0	43.3	46.0	44.8	45.5	45.6	45.9
正社員有効 求人倍率	1.10	1.11	1.11	1.11	1.13	1.07	1.01	0.96	0.89	0.81	0.78	0.78	0.79

※全数には臨時・季節を含み、うち常用はパートを含まない。

④ 産業別新規求人状況

8月の産業別(大分類)の新規求人数は、全ての産業で前年同月を下回った。

産 業 別	新規求人数 (人)	前月比 (%)	前年同月 比 (%)	産 業 別	新規求人数 (人)	前月比 (%)	前年同月 比 (%)
全 数	11,688 (4,634)	▲9.5 (▲7.9)	▲29.5 (▲26.9)	G 情報通信業	121 (29)	▲27.5 (▲25.6)	▲65.0 (▲27.5)
D 建設業	1,143 (95)	▲29.5 (▲2.1)	▲15.6 (13.1)	H 運輸業・郵便業	444 (79)	▲23.2 (▲49.0)	▲41.9 (▲55.4)
E 製造業	1,728 (521)	▲0.2 (11.6)	▲37.4 (▲36.7)	I 卸売業・小売業	1,712 (992)	▲8.8 (▲6.5)	▲24.6 (▲16.8)
09・10 食料品・飲料・ たばこ	432 (183)	▲13.9 (▲25.9)	▲34.4 (▲37.5)	J 金融業・保険業	56 (8)	▲20.0 (0.0)	▲28.2 (▲50.0)
14 パルプ・紙・紙加工	24 (7)	14.3 (600.0)	▲55.6 (▲70.8)	K 不動産・物品賃貸業	137 (58)	▲8.1 (0.0)	▲30.1 (▲35.6)
15 印刷関連	11 (1)	▲70.3 (▲90.9)	▲63.3 (▲50.0)	M 宿泊業・飲食 サービス業	681 (443)	1.5 (0.7)	▲47.7 (▲46.1)
18 プラスチック製品	54 (16)	20.0 (45.5)	▲41.3 (▲5.9)	76 飲食店	415 (297)	8.9 (18.3)	▲20.2 (▲16.1)
24 金属製品	99 (9)	▲26.7 (▲43.8)	▲65.1 (▲87.5)	N 生活関連サービス 業・娯楽業	483 (253)	1.3 (5.0)	▲44.2 (▲41.0)
25 はん用機械器具	93 (6)	▲16.2 (▲14.3)	▲43.6 (▲50.0)	78 洗濯・理容・美 容・浴場業	295 (142)	22.4 (19.3)	▲42.3 (▲36.0)
26 生産用機械器具	144 (20)	13.4 (185.7)	▲30.8 (▲31.0)	O 教育・学習支援業	202 (125)	▲43.7 (▲57.6)	▲14.4 (0.0)
27 業務用機械器具	57 (16)	▲14.9 (▲11.1)	▲55.5 (▲51.5)	P 医療・福祉	2,586 (1,157)	9.3 (3.7)	▲8.2 (▲12.4)
28 電子部品・デバイス ・電子回路	110 (18)	▲18.5 (▲57.1)	▲46.9 (▲73.1)	85 社会保険・社会 福祉・介護事業	1,919 (932)	11.8 (11.6)	7.0 (2.6)
29 電気機械器具	452 (170)	193.5 (529.6)	8.9 (11.1)	R サービス業(他に分 類されないもの)	1,608 (474)	▲17.7 (▲21.1)	▲38.4 (▲39.7)
30 情報通信機械器具	44 (10)	▲36.2 (▲41.2)	▲24.1 (▲33.3)	91 職業紹介・ 労働者派遣業	344 (61)	▲29.5 (7.0)	▲68.0 (▲42.5)
31 輸送用機械器具	75 (18)	▲25.0 (▲21.7)	▲53.1 (5.9)	そ の 他 の 産 業	787 (400)	▲11.5 (▲12.1)	▲19.0 (▲7.8)

()はパートで内数

注) 「その他の産業」には、A 農・林業、B 漁業、C 鉱業、F 電気・ガス・熱供給・水道業、L 学術研究・専門技術サービス業、Q 複合サービス事業、S 公務、T 分類不能の産業を含む。

⑤ 新規求職者の推移

8月の新規求職者数は前年同月比5.0%減少した。うち常用は8.1%減少し、うちパートは0.9%増加した。

年月	元年	9月	10月	11月	12月	2年	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
	8月					1月							
全数	6,361	7,092	7,302	6,792	6,710	8,558	7,771	7,679	9,263	6,675	8,089	7,148	6,041
(前年同月比)	(▲6.9)	(11.1)	(▲7.1)	(▲2.5)	(7.0)	(2.1)	(▲6.2)	(▲1.8)	(▲3.2)	(▲13.7)	(17.6)	(0.9)	(▲5.0)
うち常用	4,221	4,485	4,504	4,150	3,974	5,212	4,773	4,888	5,438	4,039	4,884	4,484	3,878
(前年同月比)	(▲5.5)	(10.1)	(▲7.2)	(▲1.7)	(10.7)	(0.5)	(▲7.2)	(▲0.8)	(1.8)	(▲12.9)	(12.4)	(▲3.2)	(▲8.1)
うちパート	2,126	2,581	2,774	2,402	2,029	3,031	2,971	2,717	3,682	2,577	3,174	2,638	2,145
(前年同月比)	(▲8.9)	(13.1)	(▲6.4)	(2.7)	(12.0)	(3.1)	(▲4.0)	(▲3.5)	(▲10.2)	(▲14.9)	(27.0)	(8.7)	(0.9)

※ 全数には、臨時・季節を含み、うち常用にはパートは含まない。

⑥ 新規常用求職者の態様別状況

8月の新規常用求職者の状況を態様別にみると、前年同月比で在職者は22.8%の減少、離職者は3.4%の増加、無業者は2.8%の増加となった。離職者のうち、事業主都合は44.5%の増加となった。

年月	元年	9月	10月	11月	12月	2年	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
	8月					1月							
常用求職者	4,221	4,485	4,504	4,150	3,974	5,212	4,773	4,888	5,438	4,039	4,884	4,484	3,878
(前年同月比)	(▲5.5)	(10.1)	(▲7.2)	(▲1.7)	(10.7)	(0.5)	(▲7.2)	(▲0.8)	(1.8)	(▲12.9)	(12.4)	(▲3.2)	(▲8.1)
在職者	1,852	1,909	1,814	1,808	1,703	2,331	2,388	2,133	1,447	1,221	1,588	1,503	1,429
(前年同月比)	(▲10.3)	(7.5)	(▲8.9)	(▲0.8)	(6.4)	(▲1.0)	(▲9.3)	(▲2.9)	(▲13.5)	(▲31.4)	(▲13.2)	(▲21.5)	(▲22.8)
離職者	2,158	2,301	2,421	2,131	2,046	2,652	2,150	2,408	3,716	2,660	3,032	2,668	2,232
(前年同月比)	(1.3)	(11.9)	(▲6.5)	(▲0.5)	(12.9)	(3.0)	(▲3.5)	(1.3)	(11.9)	(2.6)	(32.3)	(11.1)	(3.4)
定年	62	75	98	85	61	94	86	91	250	96	99	97	65
(前年同月比)	(▲19.5)	(25.0)	(▲8.4)	(19.7)	(7.0)	(▲8.7)	(▲1.1)	(▲13.3)	(▲25.1)	(▲21.3)	(▲13.2)	(▲5.8)	(4.8)
事業主都合	431	430	501	457	603	602	455	500	1,086	858	1,032	897	623
(前年同月比)	(26.0)	(21.5)	(▲4.0)	(▲0.9)	(39.3)	(13.6)	(13.5)	(2.5)	(42.3)	(57.4)	(127.8)	(88.8)	(44.5)
自己都合	1,602	1,739	1,758	1,538	1,336	1,890	1,541	1,738	2,289	1,643	1,843	1,615	1,486
(前年同月比)	(▲3.4)	(9.9)	(▲7.2)	(▲0.3)	(4.4)	(1.3)	(▲7.7)	(1.8)	(6.1)	(▲11.4)	(11.9)	(▲7.5)	(▲7.2)
無業者	211	275	269	211	225	229	235	347	275	158	264	313	217
(前年同月比)	(▲22.1)	(13.2)	(▲2.2)	(▲18.5)	(27.1)	(▲11.9)	(▲17.3)	(▲2.5)	(▲20.7)	(▲40.8)	(17.3)	(▲0.3)	(2.8)

※ 離職者は、「前職雇用者」と「前職自営、その他」(表中では省略)に分けられる。

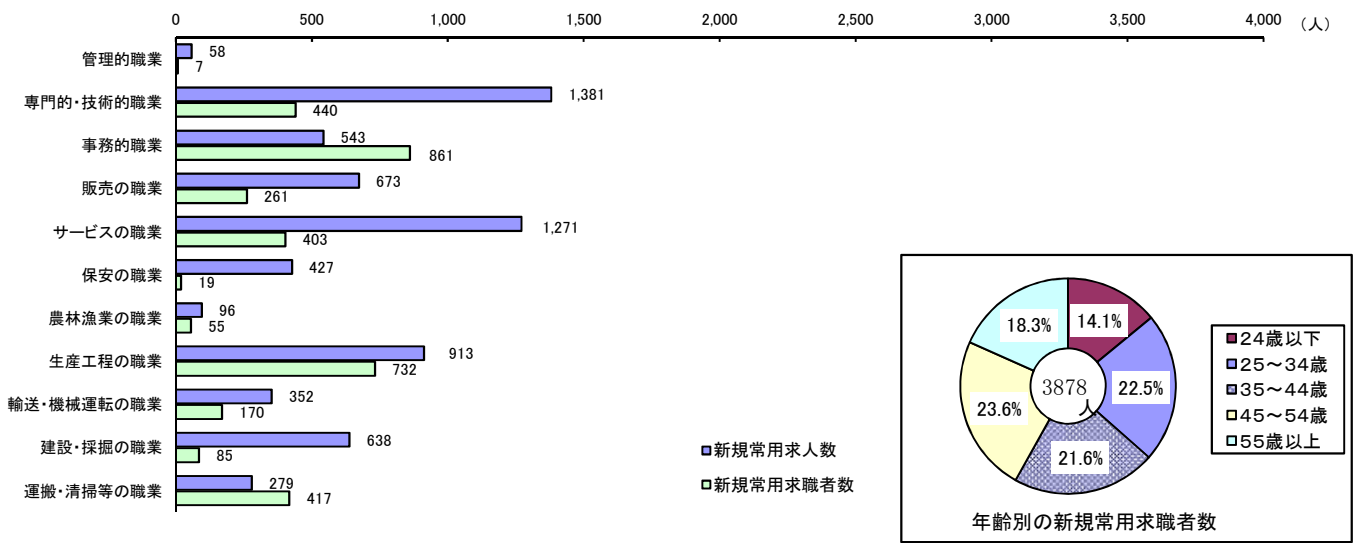
「前職雇用者」は、離職理由別に「定年」「事業主都合」「自己都合」「不明」(表中では省略)に区分される。

このため内訳の計と離職者数欄の数値は一致しない。

※ 無業者とは、家事、育児等従事者及び離職後1年を超えて求職活動をしていない者をいう。

⑦ 職業別の新規常用求人・求職、年齢別の新規常用求職の状況

8月の新規求人・求職者数を職業別に対比してみると、「事務的職業」および「運搬・清掃等の職業」で求職者数が求人数を上回ったが、それ以外の職業では、求人数が求職者数を上回った。



⑧ 月間有効求人・求職(実数値)の推移

8月の月間有効求人数は前年同月比で29.8%減少し、月間有効求職者数は11.8%増加した。

年月	元年 8月	9月	10月	11月	12月	2年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
月間有効 求人数	48,789	49,673	49,309	48,505	46,948	47,041	47,013	44,960	39,415	33,619	32,954	33,415	34,232
(前年同月比)	(▲7.4)	(▲5.3)	(▲9.1)	(▲9.4)	(▲9.6)	(▲8.8)	(▲11.3)	(▲14.2)	(▲22.1)	(▲32.6)	(▲33.6)	(▲32.9)	(▲29.8)
月間有効 求職者数	30,428	30,424	30,556	30,352	29,924	31,217	32,175	32,957	33,157	32,473	33,508	34,018	34,005
(前年同月比)	(0.6)	(3.5)	(0.8)	(0.9)	(2.4)	(3.0)	(2.0)	(2.0)	(0.2)	(▲0.7)	(5.3)	(8.6)	(11.8)

※ パートタイム、臨時・季節を含む全数

2 就職の状況

8月の就職件数は、前年同月比で14.6%減少した。うち常用は27.8%減少し、うちパートは3.2%増加した。

年月	元年 8月	9月	10月	11月	12月	2年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
全数	2,368	2,683	2,695	2,439	2,365	2,071	2,581	3,759	2,493	2,060	2,384	2,384	2,022
(前年同月比)	(▲4.3)	(▲0.7)	(▲11.6)	(▲11.3)	(▲2.7)	(▲10.2)	(▲14.8)	(▲4.9)	(▲21.9)	(▲29.5)	(▲15.1)	(▲13.7)	(▲14.6)
うち常用	1,346	1,426	1,445	1,288	1,222	1,110	1,335	1,802	1,258	989	1,120	1,086	972
(前年同月比)	(▲7.3)	(▲7.9)	(▲17.0)	(▲17.2)	(▲8.1)	(▲7.7)	(▲17.6)	(▲11.1)	(▲23.4)	(▲32.0)	(▲23.0)	(▲27.7)	(▲27.8)
うちパート	969	1,189	1,174	1,068	1,035	885	1,182	1,864	1,172	1,012	1,210	1,264	1,000
(前年同月比)	(▲0.1)	(10.3)	(▲2.7)	(▲2.6)	(6.0)	(▲12.0)	(▲9.4)	(3.0)	(▲18.7)	(▲27.0)	(▲6.1)	(6.5)	(3.2)

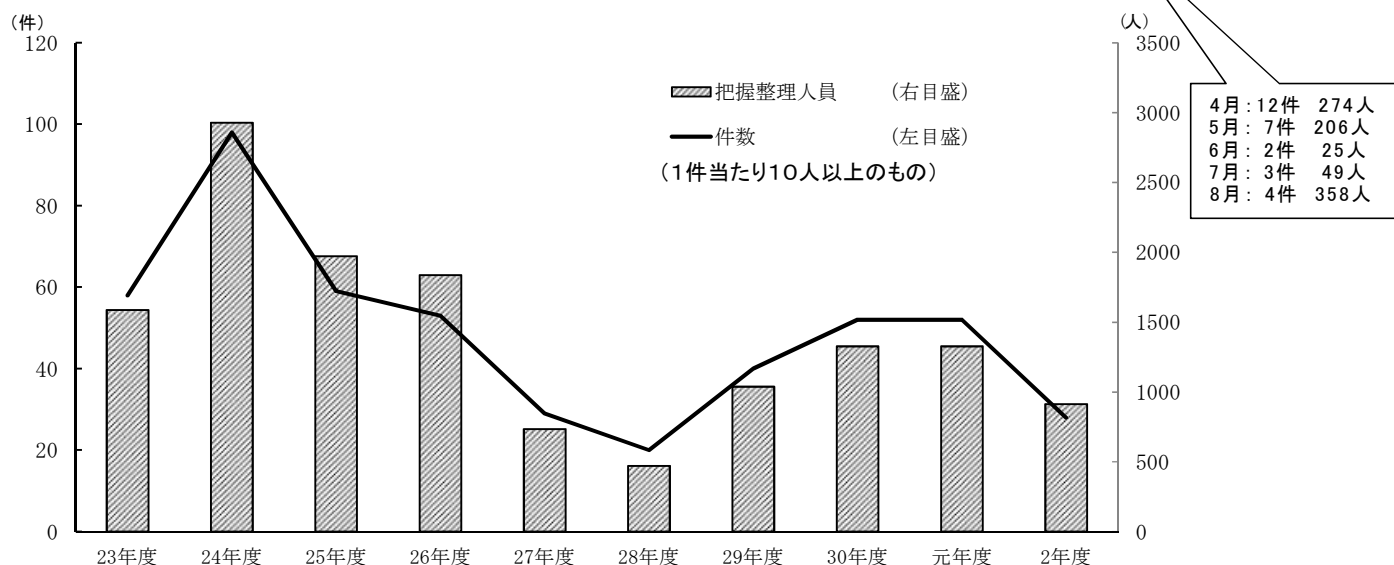
※ 全数には、臨時・季節を含み、うち常用にはパートは含まない。

3 人員整理の把握状況

8月中に把握した1件あたり10人以上の人員整理は、4件(358人)であった。
事業主都合による離職は347人で、前年同月を11.6%上回った。

①10人以上の人員整理把握状況の年度別推移

年度別	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	前年同期
件数	58	98	59	53	29	20	27	40	52	28	18
整理人数	1,586	2,928	1,971	1,837	734	470	632	1,037	1,326	912	567



② 事業主都合による離職の推移 (雇用保険の被保険者資格喪失データ)

年月	雇用保険の被保険者資格喪失データ												
	元年 8月	9月	10月	11月	12月	2年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
人数	311	451	354	316	369	586	281	399	1,176	763	673	530	347
(前年同月比)	(7.2)	(45.5)	(▲21.0)	(14.9)	(52.5)	(39.2)	(▲6.0)	(18.4)	(57.9)	(139.2)	(68.3)	(21.0)	(11.6)

※ 特例被保険者(季節)を除く

(参考) 雇用保険の適用事業所・被保険者・失業等給付受給者の状況

適用事業所数は、前年同月を0.8%上回った。被保険者数は、前年同月を0.1%上回り641,053人となった。失業等給付(基本手当)の受給者は、前年同月を43.9%上回った。

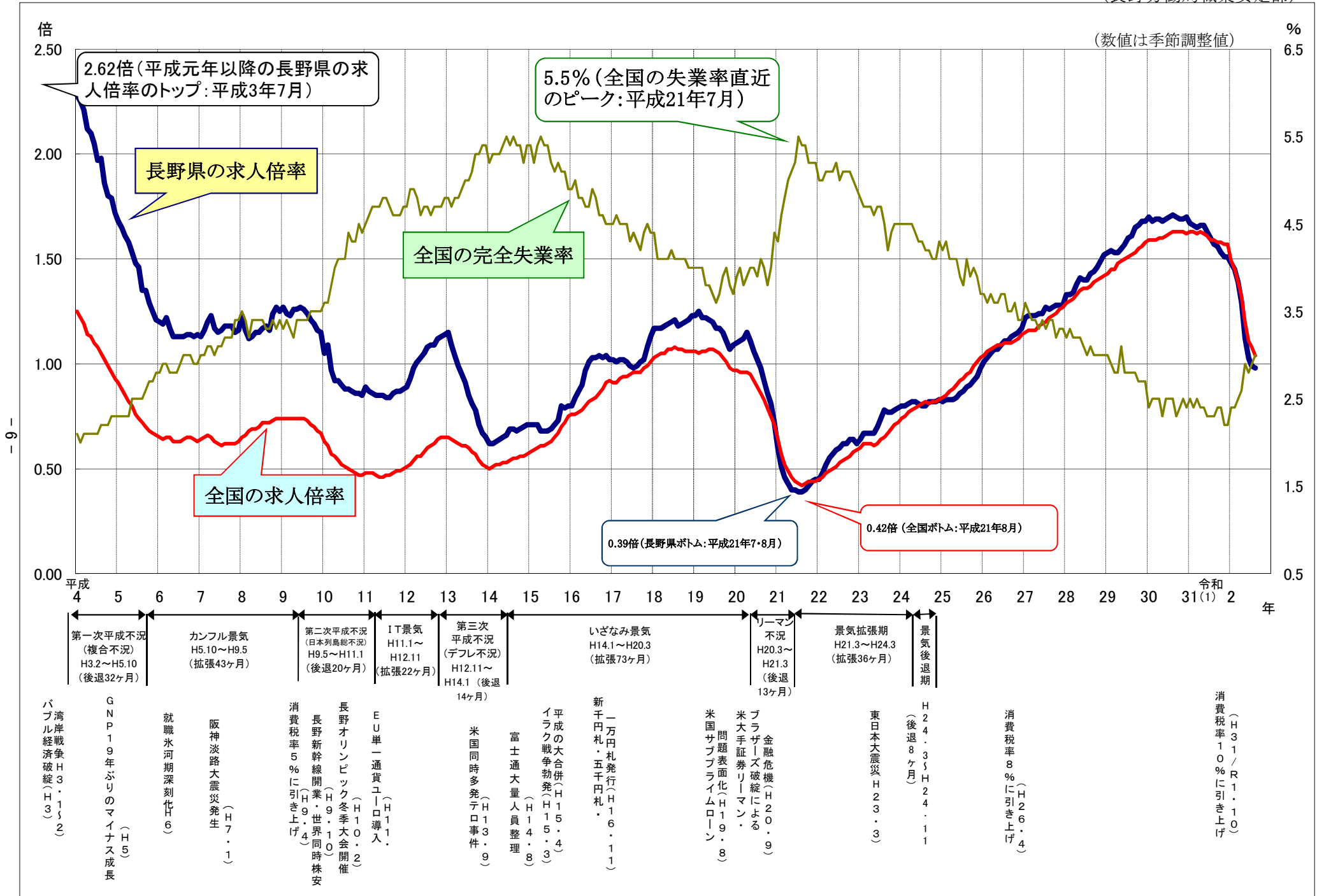
年月	元年 8月	9月	10月	11月	12月	2年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
事業所 月末現在数	37,392	37,178	37,199	37,231	37,295	37,345	37,393	37,434	37,514	37,550	37,591	37,633	37,708
(前年同月比)	(0.2)	(0.3)	(0.1)	(0.1)	(0.2)	(0.2)	(0.3)	(0.4)	(0.7)	(0.7)	(0.7)	(0.7)	(0.8)
資格取得数	6,187	6,226	7,503	6,366	6,002	6,122	5,706	7,178	15,432	14,872	10,458	6,375	5,844
資格喪失数	6,521	6,658	7,993	6,705	6,852	8,377	5,950	7,568	18,516	8,125	6,708	6,932	5,733
被保険者 月末現在数	640,492	639,970	639,422	639,121	638,330	636,071	635,737	635,371	630,917	638,014	641,776	640,909	641,053
(前年同月比)	(0.9)	(1.0)	(0.9)	(0.9)	(0.8)	(0.8)	(0.7)	(0.8)	(0.0)	(▲0.1)	(0.3)	(0.0)	(0.1)
基本手当 受給者実人員数	7,088	7,006	6,946	7,213	7,212	7,387	6,765	6,860	6,366	7,939	9,528	10,344	10,202
(前年同月比)	(4.8)	(10.8)	(8.2)	(18.2)	(25.9)	(23.7)	(15.5)	(19.6)	(10.1)	(18.7)	(45.0)	(44.2)	(43.9)

次回発表日 令和2年10月30日(金)

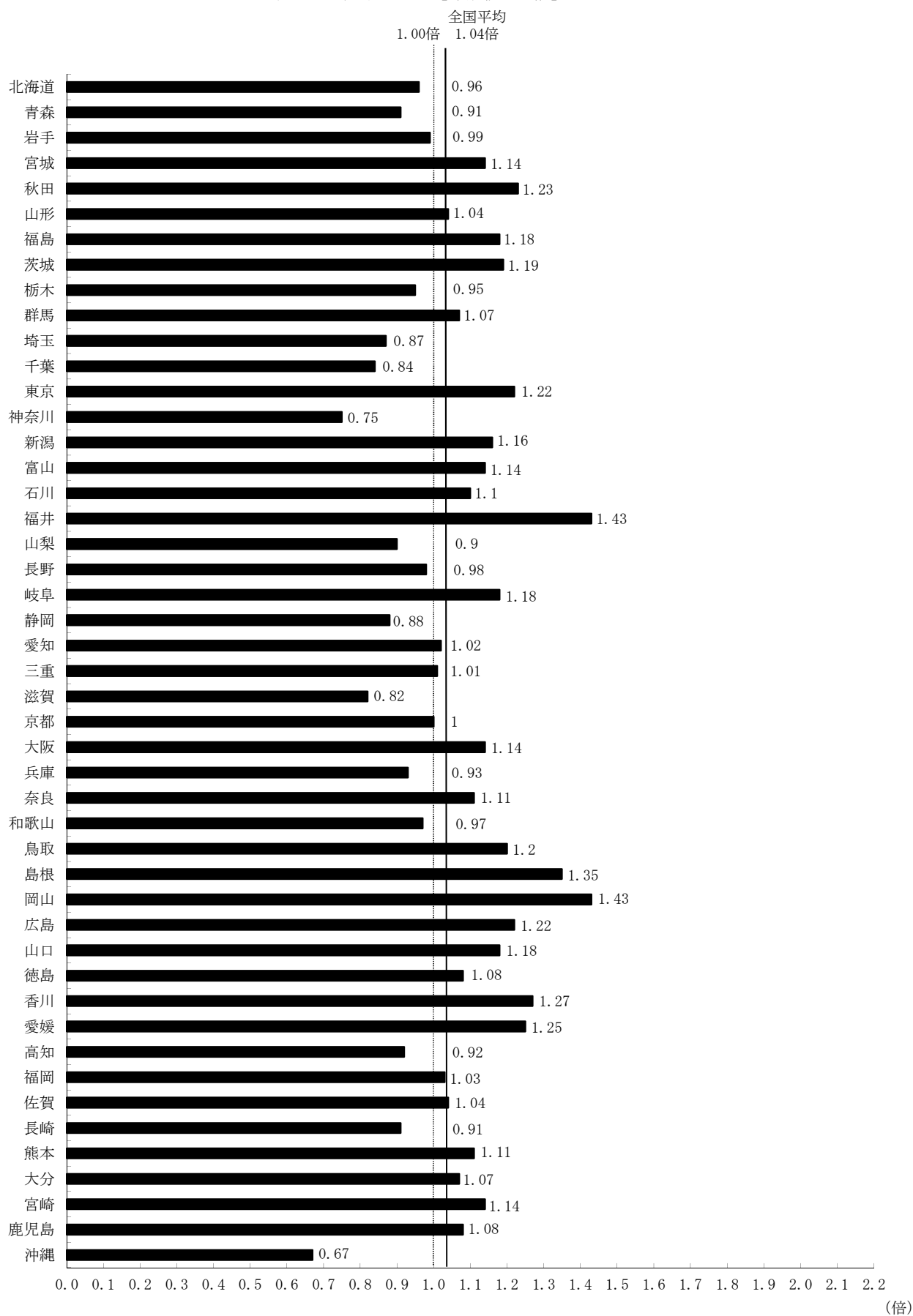
有効求人倍率・完全失業率の推移(令和 2年 8月分まで)

(長野労働局職業安定部)

(数値は季節調整値)



都道府県別有効求人倍率：季節調整値
 (新規学卒者を除きパートタイムを含む)
 令和2年8月 全国平均1.04 [原数値1.03倍]



(注) 季節調整値計算(季節調整値替え)は、毎年過去1年分のデータが揃う年初に行われ、季節調整済系列が改定される。
 (資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

令和2年度 ハローワークのマッチング機能の総合評価における主要指標の進捗状況

長野労働局

1.就職件数(パート含む常用)

ハローワーク	2/4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	3/1月	2月	3月	累計	目標件数	進捗率(%)
長野	325	231	271	315	233								1,375	3,779	36.4
松本	394	340	393	395	349								1,871	4,952	37.8
上田	213	175	222	230	192								1,032	2,948	35.0
飯田	209	167	212	169	163								920	2,497	36.8
伊那	251	163	170	196	149								929	2,667	34.8
篠ノ井	207	154	185	180	148								874	2,446	35.7
飯山	117	76	112	125	87								517	1,267	40.8
木曾福島	19	21	17	9	10								76	265	28.7
佐久	206	203	215	214	170								1,008	2,834	35.6
大町	82	57	57	60	54								310	721	43.0
須坂	95	90	85	79	81								430	1,143	37.6
諏訪	188	183	213	217	211								1,012	2,924	34.6
労働局全体	2,306	1,860	2,152	2,189	1,847								10,354	28,443	36.4

2.充足件数(パート含む常用)

ハローワーク	2/4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	3/1月	2月	3月	累計	目標件数	進捗率(%)
長野	370	285	315	334	260								1,564	4,350	36.0
松本	386	321	378	391	342								1,818	4,801	37.9
上田	186	165	208	219	172								950	2,927	32.5
飯田	184	140	186	155	140								805	2,303	35.0
伊那	232	161	152	166	141								852	2,559	33.3
篠ノ井	214	167	205	192	179								957	2,603	36.8
飯山	93	52	85	132	65								427	1,037	41.2
木曾福島	21	20	19	14	12								86	275	31.3
佐久	224	217	228	216	169								1,054	2,786	37.8
大町	71	37	44	48	47								247	618	40.0
須坂	105	81	79	78	71								414	1,062	39.0
諏訪	189	182	209	228	210								1,018	2,959	34.4
労働局全体	2,275	1,828	2,108	2,173	1,808								10,192	28,280	36.0

3.雇用保険受給者の早期再就職件数

ハローワーク	2/4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	3/1月	2月	3月	累計	目標件数	進捗率(%)
長野	69	56	87	74									286	1,064	26.9
松本	98	108	144	166									516	1,527	33.8
上田	43	73	82	66									264	864	30.6
飯田	39	50	75	36									200	673	29.7
伊那	47	78	59	65									249	700	35.6
篠ノ井	31	68	58	45									202	729	27.7
飯山	27	23	17	24									91	330	27.6
木曾福島	8	8	9	9									34	79	43.0
佐久	45	70	80	51									246	768	32.0
大町	14	23	32	17									86	233	36.9
須坂	19	23	28	23									93	310	30.0
諏訪	49	66	73	54									242	726	33.3
労働局全体	489	646	744	630									2,509	8,003	31.4

新しい生活様式って、
働き方改革の取り組みと
合うんだね



長野県PRキャラクター「アルクマ」
©長野県アルクマ
※ゆるキャラ®グランプリ2019第1位

新しい働き方

New Normal
&
New Workstyle

信州の職場で実施しましょう

～時間と空間の両面で、多様で柔軟・効率的な働き方を取りいれよう～

働き方の新しいスタイル



テレワーク
在宅勤務



オンライン会議



時差出勤
フレックスタイム



残業縮減
休暇取得促進

長野県経営者協会 長野県中小企業団体中央会 長野県商工会議所連合会
長野県商工会連合会 長野県労働基準協会連合会
日本労働組合総連合会長野県連合会 長野県連合婦人会
長野県 長野労働局

働き方改革 長野労働局

検索



シトラスリボンプロジェクトに賛同しています



長野県就業促進・働き方改革基本方針【概要】

資料 2

～ 誰もが生きがいを持ってその能力を最大限に発揮し活躍できる社会をめざして ～

長野県就業促進・働き方改革戦略会議

就業者数と就業率の現状

【就業者数・就業率】

- 就業者数は人手不足を背景に近年は就業者数が増加リーマンショック前の水準に回復していない
- 15歳以上の就業率 62.3% (2019年、全国第7位)

2007年	2013年	2019年
1,154千人	1,088千人	1,131千人

若者 進学や就職期に県外に多く流出

高齢者 65～69歳の約5割が就業していない

女性 25～34歳の有業率(78.2%)は全国第23位と中位

【外国人労働者数】

- 2019年は過去最高を記録
- 中国、ブラジル、フィリピンに加えて、近年ベトナムが急増 4,574人(2019年)
- 在留資格別では、技能実習生が著しく増加

2009年	2013年	2019年
10,226人	11,420人	20,015人

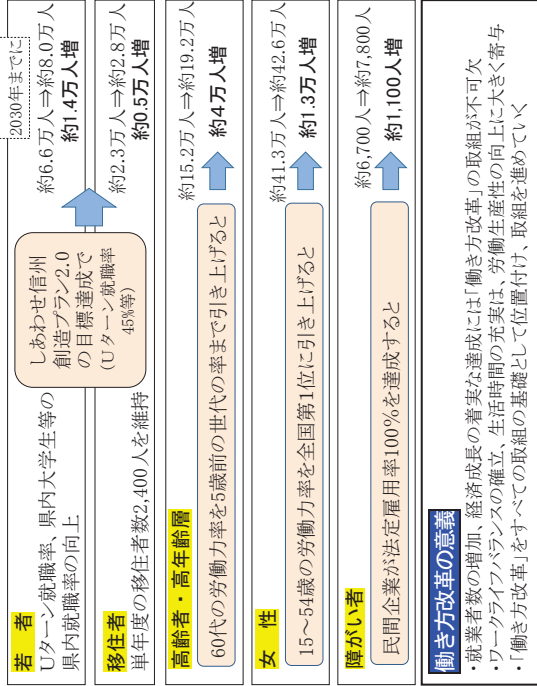
労働力の将来予測

【生産年齢人口】

2015年 1,196千人 → 2030年(見込み) 1,041千人 △155千人
一定の要件のもとで経済成長を続けていくと仮定

→ 2030年には最大75,000人が不足する可能性がある

就業促進や多様な働き方の導入、就職氷河期世代など就労が困難な状況にある方への支援など、人材の不足を補うための様々な取組により



【働き方改革の意義】

- 就業者数の増加、経済成長の着実な達成には「働き方改革」の取組が不可欠
- ワークライフバランスの確立、生活時間の充実、労働生産性の向上に大きく寄与
- 「働き方改革」をすべての取組の基礎として位置付け、取組を進めていく

産業分野別の取組の方向性

介護・福祉

- 介護職員の処遇の改善
- 多様な人材の確保
- 外国人材の活用

ものづくり

- 高度技術者等の人材確保及び育成の強化
- 人材確保のチャネルの多様化
- 省力化投資の一層の推進とIT人材の確保・育成

サービス(第3次産業)

- 省力化の推進による人手不足の緩和とIT人材の確保・育成
- 柔軟な働き方の導入や商慣行の改善による働き方改革の推進

観光

- 若者や移住希望者等の就業促進
- 労働生産性の向上
- 外国人材の活用

農業

- 新規就農者の安定確保・定着
- 農業法人等の雇用力向上、雇用改善
- 多様な雇用人材(常雇用、臨時雇用)の安定的な確保

林業

- 労働生産性の向上
- 就業環境、安全性の改善と新規就業者の確保
- 経営、企画等を担う技術職員の育成とスキルアップ

建設

- 新3K(給与、休暇、希望)への転換
- 建設業の持続的経営安定と労働環境の更なる改善
- 若手人材の育成と技術継承
- ICT等を活用した建設産業の生産性向上と更なるスキル向上

目指す姿と取組の方向性

【就業促進】

若者 若者が安心して働きたい、住みたいと思える長野県

- 県内で働きたいと思う企業が若者が知るための取組
- 若者が働きたいと思う魅力的な企業を増やす取組
- 若者にとって魅力的なまちづくり、地域づくり
- 社会人を含めた比較的若い世代の県内移住を図るための取組
- 就職氷河期世代への支援

障がい者 障がい者が、自身の能力を発揮し、充実した生活を送ることができる社会

- 共に働く人材として、障がい者の理解を促進
- 障がい者の特性や希望に沿った就業支援機会の充実
- 受け入れ態勢の整備と定着支援

高齢者 働きたい高齢者が、自らの希望や能力に応じていきいきと働ける社会

- 高齢者の就労ニーズを踏まえた働ける場の提供
- 高齢者の就労意欲の向上
- 多様な働き方の導入と70歳までの就業機会の確保

【女性活躍】女性が自らの能力や経験を最大限に発揮できる社会を目指し、「働きやすさ」と「働きがい」を実現

- 働きやすさの実現
 - 多様な働き方の導入と仕事と家庭の両立を支える社会づくり
 - 仕事と家庭の両立に向けた制度の普及と働き方の見直しや男性の育児休業の取得促進
 - 細かい就業支援やこどもの預け先への柔軟な対応の検討
- 働きがいの実現
 - 誰もが活躍できる職場づくりと女性のエンパワーメントの推進
 - 職場のジェンダーバイアスの私域への取組みや女性活躍推進法に基づく行動計画の策定支援等

【人材育成】 県民のライフステージに応じた人材育成の機会が提供されている

- 本県産業の将来を担う専門人材の育成
- 県、企業、大学、専門学校等の連携によるリカレント・スキルアップ教育の推進
- 将来を担う世代の郷土にたつたがるキャリア教育の推進

【働き方改革】 すべての働く人が健康で安心して働き続けられる地域社会の実現

- 関係機関が連携した働き方改革の企業への浸透
- 働き方改革の実現に向けた労働生産性の向上に対する支援
- 適正な取引条件の確保
- 地域や家庭における生活時間の充実

外国人材の受入れに関する取組の方向性

外国人が働きやすい就労環境整備と多様性を認め合う地域づくりを推進し、外国人材から「選ばれたる長野県」に

- 人材の円滑かつ適正な受入れの推進
 - 外国人材の適切な雇用管理・労働条件等確保の推進
 - 外国人材が暮らしやすい地域づくり
- 外国人留学生の県内就職促進
 - 職場内や地域における日本語教育の支援

基本方針に基づき、構成団体が連携してオール信州で「アクションプラン」を推進

施策分野別のアクションプラン

就業促進

若者

- ・ 県内企業を若者が知るための取組
シェークアウトNAGANO応援隊/インターンシップの推進/地域企業の情報に触れる機会の創設
- ・ 若者が働きたい企業を増やす取組
処遇の改善と働き方改革/移住希望者への助成/企業の情報発信力の向上
- ・ 地域内の交流の支援と若者をひきつける魅力的な街づくり
- ・ 首都圏の社会人に「地域と企業を同時に知る機会」を提供
- ・ 就職氷河期世代の就業支援、ブラットフォオームの構築

障がい者

- ・ 障がい者雇用に取り組む企業を増やすセミナー等の開催
- ・ 関係機関と連携したチーム支援等の就業支援体制の充実
- ・ 障がい者を支える企業人材の育成とテレワークなど多様な働き方の普及

高齢者

- ・ 高齢者の就業ニーズに応じた働く場の確保
- ・ 助成金による定年退職後の新たな就業・起業の促進
- ・ 定年退職後のキャリア設計研修や職場見学・職場体験の場を提供
- ・ 多様な働き方の導入事例の情報提供などにより70歳までの就業機会に取り組み企業を支援

女性活躍

- ・ 仕事と育児・介護等を両立しやすい制度の導入に向けた企業訪問と認証取得の促進
- ・ 男性の積極的な家事・育児参画のためのセミナーの開催
- ・ 子供の預け先を充実させるための柔軟な対応の検討等
- ・ 経営層や管理職を対象にしたジェンダーバイアス払拭のためのセミナー等の開催
- ・ 女性のキャリア形成のための研修会参加経費の助成
- ・ 非正規雇用の正規雇用転換促進/処遇改善の働きかけ

人材育成

- ・ 信州ITバレー構想を支える人材育成(県工科短期大学の学習内容の充実の検討、高等教育機関等との連携)
- ・ 社会人向けの人材育成コースの開設や受講の促進
- ・ 子どもたちが地域企業等の情報に触れる機会、交流する機会の創設

働き方改革

- ・ 関係機関が連携して行う企業訪問による働き方改革関連法等の周知・遵守の働きかけ
- ・ 労働生産性の向上に向けた相談・指導、様々な支援策の周知
- ・ 適正な取引や倫理的な消費行動の啓発
- ・ 生活時間の充実等に向けた認証制度の見直し

外国人材の円滑かつ適正な受入れに関するアクションプラン

- ・ 外国人材を受け入れる企業の相談窓口の設置
- ・ 介護や観光分野における人材確保の取組の支援
- ・ 適正な受入れのための指導・助言
- ・ 外国人労働者からの労働相談の多言語化
- ・ グローバルキャリアフェアの開催による外国人留学生の県内就職の促進
- ・ 日本語教師等を紹介する人材バンクの創設や「やさしい日本語」の普及
- ・ 職場内における多文化共生のためのセミナー、好事例共有の会議の開催
- ・ 各種相談窓口の周知と利用の促進

産業分野別のアクションプラン

介護・福祉

- ・ 介護職場における介護ロボットの普及・ICT化の導入支援
- ・ 女性・高齢者等の入職促進

ものづくり

- ・ 理系学生向けインターンシップフェアの拡大
- ・ プロフェッショナル人材の県内への取り込み
- ・ 高度専門人材育成のための講座の運営等の支援

サービス(第3次産業)

- ・ AI・IoT等先端技術活用支援拠点において、先端技術の普及や普及や利活用の促進
- ・ 企業内のIT化を進める人材を育成する講習会の開催

<p>観光</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 観光インターンシップ推進員によるマッチング ・ 観光業就職促進・生産性向上協議会の開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人材確保のための海外現地における採用面接会の開催
<p>農業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「デジタル農活信州」の充実等魅力ある情報発信 ・ シニア世代や子育て世代の求人説明会等による多様な人材の就業促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長野県農業労働力支援センターによる特定技能外国人の受入れ ・ 農業大学校におけるスマート農業教育の充実
<p>林業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ドローン等のICT技術の活用等による生産性の向上 ・ 訓練設備の導入による講習会の充実や安全ハットロール・現場指導の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職説明会や若者へのPR等による就業者の確保 ・ 経営・企画等を担う技術者の育成と継続(リカレント)教育の充実
<p>建設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 働きやすい・働きたくなる環境づくりと建設スキルアップへの支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 建設産業の理解促進と多様な人材の活用 ・ 関係機関との連携強化

8つの主要プロジェクト

働き方改革

関係機関が連携した働き方改革の企業への浸透と実現に向けた支援を行います

就業促進(若者、障がい者、高齢者)・女性活躍・人材育成

幅広い若年人材(社会人を含む)のUIJターン・県内就業を促進します

子どもたちが地域企業の情報に触れ、交流する「キャリアフェス」の取組を全県に広げます

障がい者の就業と職場定着を図るため、関係機関が連携したチームによる支援など、就業支援体制を充実します

働きたい高齢者の70歳までの就業機会の確保に向けて企業の取組を促進します

仕事と育児・介護等を両立しやすい環境づくりや女性のキャリア形成を促進します

本県産業の将来を担う信州ITバレー構想を支える人材育成を推進します

外国人材

外国人材の受入れを促進し、安心して働いてもらえるよう、相談体制を充実します

関係機関が連携した働き方改革の企業への浸透と実現に向けた支援を行います

- 「働き方改革推進支援センター」が派遣する専門家、働き方・休み方改善コンサルタント、職場環境改善アドバイザーと商工会議所、商工会の経営指導員及び中央会の巡回指導員が連携した企業・組合訪問により働きかけ
- 正規・非正規労働者間の均等・均衡な待遇の確保のための取組を推進
- テレワーク・在宅勤務や時差勤務等の柔軟な働き方の推進、年次有給休暇の取得促進
- 適正な取引に向けた啓発
- 優れた取組を行う企業の認証取得を促進 【働き方改革の推進のため見直し】
・職場いきいきアドバンスカンパニー ・くるみん(子育てサポート)の取組

・えるぼし(女性の活躍推進に関する取組)

就業促進(若者、障がい者、高齢者)・女性活躍・人材育成

幅広い若年人材(社会人を含む)のUIJターン・県内就労を促進します

- 「シニューカツNAGANO応援隊」による信州で働く魅力の発信
- 社会人を対象とした暮らしと仕事をセットで発信する企業説明会を首都圏で開催
- 労働局と県が連携して行うハローワークのネットワークを活用したUIJターン就職の促進
- 就職氷河期世代への支援の充実

子どもたちが地域企業の情報に触れ、交流する「キャリアフェス」の取組を全県に広げます

- 小・中学生や進学希望の高校生も対象とした地域企業を知るための取組(キャリアフェス)の各地域での実施
- 企業・経済団体、市町村による体制の構築

障がい者の就労と職場定着を図るため、関係機関が連携したチームによる支援など、就労支援体制を充実します

- 就職を希望する障がい者に対して、労働局、県、就労支援機関によるチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施
- 一般就労を希望する福祉施設利用者を一般企業につなげるワークフェアを開催するとともに、支援機関の利用を促進

外国人材

外国人材の受入れを促進し、安心して働いてもらえよう、相談体制を充実します

- 新たに外国人材を受け入れる企業を支援するため、在留資格制度や受入れのノウハウ等について、相談できるサポート窓口を新たに設置
- 労働局の総合労働相談コーナーにおいて、新たに多言語対応を行い、外国人材からの仕事に対する相談に対応
- 県多文化共生相談センターにおいて、外国人の暮らしに関する相談に多言語で対応

働きたい高齢者の70歳までの就業機会の確保に向けて取組を促進します

- 70歳までの就業機会の確保を推進するため、高齢者のニーズに応じた多様な働き方や、活用のノウハウ、先進事例を企業に提供
- 高齢者が活躍する先進的な企業を認証する制度を創設
- 高齢の求職者に対する職場見学・職場体験の場を提供

仕事と育児・介護等を両立しやすい環境づくりや女性のキャリア形成を促進します

- 女性の就業継続のため男性の積極的な家事・育児参画に向けた男女共に参加できるセミナー・交流会を開催するとともに、労働局、県、経済団体等が連携し、企業に対する長時間労働の削減や多様な働き方の実現に向けた支援を実施
- 労働局、県、経済団体等が連携して、企業の経営層や管理職を対象にした女性のキャリアアップに関するセミナーを開催するとともに、中小企業で働く女性が、キャリア形成を目的とする研修会に参加する際の経費を助成
- 女性活躍推進法改正を踏まえた、各企業における行動計画の策定を支援

本県産業の将来を担う信州ITバレー構想を支える人材育成を推進します

- 県工科短期大学校におけるIT人材の育成及び学習内容の充実の検討
- 大学における社会人向け講座の開設
- 企業のIT化を推進する人材を育成する講習会の開催

長野県就業促進・働き方改革 アクションプラン

令和2年（2020年）3月
長野県就業促進・働き方改革戦略会議

目次

施策分野別のアクションプラン

1	就業促進		
(1)	若者	1
(2)	障がい者	3
(3)	高齢者	5
2	女性活躍	7
3	人材育成	9
4	働き方改革	11

産業分野別のアクションプラン

1	介護・福祉	15
2	ものづくり	16
3	サービス	18
4	観光	20
5	農業	21
6	林業	23
7	建設	25

外国人材の円滑かつ適正な受入れに関するアクションプラン

1	人材の円滑かつ適正な受入れの推進	27
2	外国人材の適切な雇用管理・労働条件等の確保	27
3	外国人留学生の県内就職促進	28
4	職場や地域における日本語教育の支援	28
5	職場内共生の推進	29
6	多文化意識の醸成	29
7	外国人材が暮らしやすい地域づくり	29

2 女性活躍

取組の方向性1 働きやすさの実現

～多様な働き方の導入と仕事と家庭の両立を支える社会づくり～

仕事と育児・介護等を両立しやすい制度の導入を支援

○ 労働局、働き方改革推進支援センターから派遣する専門家や、県の職場環境改善アドバイザーが、商工会議所、商工会の経営指導員及び中央会の巡回指導員とともに共同訪問を実施し、多様な働き方制度導入に対する支援を実施するとともに、国の「くるみん認定」、県の「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」の企業拡大に向けた働きかけを行う。

男性の積極的な家事・育児参画の促進と働き方の見直し

○ 労働局、県、経済団体等により男性へ家事や育児の参画を促す機運醸成のためのセミナーを開催する。
○ 県、経済団体が連携し、企業等に対し、総実労働時間の削減につながる取組の周知・啓発を図る。

働くことへの不安の払拭や希望に応じたきめ細かな就業支援

○ 労働局、県が連携し、身近な場所での就業相談、再就職にあたっての心構えや面接対策等のセミナーの開催等により、再就職を希望する女性の背中を押し、最初の一步を踏み出すための支援を実施する。
○ 県は、仕事と家庭との両立や離職のブランクによる不安を取り除くための短期インターンシップを実施するとともに、経済団体から企業に対しインターンシップの受け入れ企業拡大のための働きかけを行う。
○ 県下4ヵ所のハローワークマザーズコーナー等において保育等関連情報を提供する。

仕事と子育ての両立をかなえる子どもの預け先への支援

○ 県は市町村と連携し、3歳未満児の受け皿となる地域型保育事業を新たに開設する事業者に対し、必要な施設整備に係る経費を一部助成する。
○ 企業主導型保育所の設置を支援するため、県及び市町村は、設置を検討している事業者に対して設置に必要な基準、区域等に関する相談・助言等を行う。
○ 経済団体、市町村及び関係機関は連携し、工業団地内等における複数企業による子どもの預け先の検討の機会を設ける。
○ 県、市町村及び企業等は連携し、仕事と子育ての両立を支えるため、従来の仕組みに捉われない柔軟な対応策を検討する機会を設ける。

取組の方向性2 働きがいの実現

～誰もが活躍できる職場づくりと女性のエンパワーメントの推進～

女性のキャリア形成の促進

○ 労働局、県、経済団体等が連携し、企業の経営層や管理職を対象にジェンダーバイアスの払拭などを目的とするセミナーを開催する。

- 県内企業の人事労務担当者等が情報共有及び事例研究を行う場を設け、好事例の発信につなげる。
- 県は、ライフイベントを経ても就業を継続する意識を醸成するための講座やロールモデルとの交流会を含めた男女共に参加できるイベントを開催する。

女性自身の多様な生き方（働き方）の実現につながる学びの充実

- 県は、中小企業で働く女性のキャリア形成を目的とする研修参加経費の一部を助成する。
- 県は、将来への不安解消やモチベーションの向上を図りたい女性を対象にライフスタイルデザインを学ぶ講座を開催する。
- 県は労働局と連携して、子育てにより離職した女性等をターゲットとした、学び直しやキャリアチェンジの動機づけのための講座等を実施するとともに、再就職に向けた職業訓練の充実を図る。
- 県は関係機関と連携して、従来男性が多い業種や職種で活躍する女性や、女性の職域拡大に取り組む企業を紹介するイベントを開催するなど、様々な業種や職種を知る機会を設ける。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定をはじめ、働き方改革の推進に積極的な事業主をモデル事業主として募り、企業が自社における課題を的確に把握した上での計画の策定等について、労働局、県、経済団体等が連携して支援を行う。
- モデル事業主の取組状況を広く紹介することにより、他の事業主や県民に対する取組の機運の向上を図るとともに、各種支援活用の促進を図る。

キャリア中断への対応や非正規雇用労働者の正規雇用への転換促進・処遇改善のための企業の取組を促進

- 労働局、県により再雇用制度の制度導入や国の助成金の活用を働きかける。
- 労働局、働き方改革推進支援センターから派遣する専門家及び商工会議所、商工会の経営指導員が連携して企業訪問し、雇用の安定や国の取組手順書等を使って正規・非正規労働者間の均衡な待遇を企業に促す。
- 労働局は関係団体と連携して、パートタイム・有期雇用労働法（同一労働・同一賃金）の法改正に合わせた周知啓発や身近な事例紹介を実施する。

達成指標

指標名	現状	目標	備考
女性の就業率	国勢調査 全国第7位 (68.5%) (2015年)	国勢調査 全国第5位 (2020年)	国勢調査(2020.10) 結果は2022年春頃判明
女性の管理職割合	13.5% (2015年)	15.0% (2020年)	国勢調査(第4次長野県 男女共同参画計画)
一般労働者(パートタイム労働者を除く常用労働者)の総実労働時間	2,014.8時間 (2018年)	減	(働き方改革再掲)

コロナ禍を受けた県の雇用施策について

産業労働部 労働雇用課

予算	事業名	事業内容
5月専決	【新】 「産業・雇用総合サポートセンター」事業	雇用調整助成金をはじめとする国・県の経営・雇用支援策について、相談から支援策の紹介、申請書の作成までを支援する総合サポートセンターを設置
	【新】 緊急就労支援事業 (県・市町村・県民連携)	市町村や企業等とともに、長野県社会福祉協議会に「長野県あんしん未来創造基金」を造成し、事業所に人件費を補助することにより失業者等の就労を支援
6月補正	【新】 コロナ対策緊急就業支援デスク強化事業	地域振興局の「就業支援デスク」を強化し、人手不足分野とのマッチングや職業訓練の提案など、失業者一人ひとりに寄り添った就労支援を実施
	【拡充】 ジョブカフェ信州 正社員チャレンジ事業	キャリアコンサルティングや職場実習の支援枠を拡充し、より多くの失業者や就職困難者の正規就労を支援
9月補正	【拡充】 コロナ対策緊急就業支援デスク強化事業	労働局の求人確保対策本部と連携し、求人の開拓や雇用過剰企業と人手不足企業との雇用シェアリングを支援する体制を強化するため、「就業支援デスク」の就業支援員を増員
	【新】 緊急雇用対策助成事業	民間での新たな雇用を創出するため、「就業支援デスク」を通じて新たに正社員を雇用した事業所へ「緊急雇用対策助成金」を支給
	【拡充】 ジョブカフェ信州運営事業	雇用情勢の更なる悪化に備えるとともに、非正規雇用者の正規化により一層取り組むため、キャリアコンサルティングや職業訓練の紹介等を行う「ジョブカフェ信州」のアドバイザーを増員

第5次長野県男女共同参画計画策定に向けての基本的な考え方(案)

現在の社会情勢（長野県）

- (1) 人口の急激な減少
少子高齢化、歯止めがかからない若年層（15～24歳）の社会減、
生産年齢人口の減少
- (2) 人生100年時代の到来
全国トップクラスの平均寿命・健康寿命
- (3) 働き方改革・女性活躍推進法に基づく取組の推進
就業促進・働き方改革戦略会議、女性活躍推進会議を通じた官民
協働の取組み推進
- (4) 頻発する大規模な自然災害、世界的規模の感染症
台風、地震等の発生、気候変動非常事態宣言、新型コロナウイルス
ルズ感染症拡大

- (5) 人権施策の多様化
女性に対する暴力の根絶に向けた意識の高まり、性的少数者への
理解促進、多文化共生
- (6) SDGs達成に向けた取組
長野県はSDGs未来都市に選定
- (7) 個人の価値観・ライフスタイルの変化
「物質的な豊かさよりも心の豊かさ」と考える人の増加、晩婚化
の進行（单身世帯の増加）

人権・男女共同参画課

県民の意識（R1男女共同参画に関する県民意識調査から）

- 男女平等感……最も割合が高いのが「学校教育の場」（55.4%）、最も低いのが「社会通念・慣習・しきたり」（8.1%）
- 「男性は外の仕事、女性は家事・育児・介護に向いている」と思う……48.0%（女性54.0% 男性41.9%→男女で12.1ポイントの差）
- 「しきたりや慣習は、自分が嫌だ・時代に合わないと思っても守るべきだ」という考えについてそう（どちらかといえば）思わない
……全体68.9%（20歳代84.4% 70歳以上57.2%→若い年代ほど否定的）
- 職場において「男性の方が（どちらかといえば）優遇されている」と思う……67.5%（H26調査63.2%、R1全国調査53.5%より高率）
- 家事、育児、介護等に男性が積極的に参画するために重要なこと……「職場における上司や同僚の理解を深めること」が約5割（45.3%）
- 自治会長やPTA会長などに女性が少ない理由……「女性自身が責任ある役職につくことに消極的だから」が最も高い割合（58.2%）
- 家庭生活において「男性の方が（どちらかといえば）優遇されている」と思う
……全体64.5%（女性72.6%、男性55.3%→男女で17.5ポイントの差、H26調査61.1%、R1全国調査44.9%より高率）

めざす姿

- ◆ 誰もが自らの意思に基づき、強みを活かし個性と能力を發揮できるジェンダー平等な社会
- ◆ 一人ひとりの人権が尊重され、多様な人々の多様な生き方・働き方が認められる社会
- ◆ 仕事と家庭生活・地域生活等との調和が図られ、充実したくらしを実現できる社会
- ◆ あらゆる分野のあらゆる主体の取組に男女共同参画の視点を取り入れた、持続可能な活力ある社会

〔現状の分析〕

政治分野における女性の進出が進んでいない

- 県・市町村における女性議員は増加傾向にあるものの全議員に占める割合は約16%。また、14の町村議会では女性議員が不在【要因】
 - ・女性は政治活動に向かないという偏見などが存在し、女性を「住民の代表に」という風土がない。
 - ・両立支援が十分でないこと、男性の家事・育児・介護への参画が進んでいないことから議員活動と家庭生活の両立が困難。
 - ・女性自身の「表に立つべきではない」という思いこみや議員活動の意義・やりがいに対する認識不足、ロールモデルの不在などにより議員を目指す女性が少ない。
- ⇒県意識調査では、「政治の場」が男女平等と回答した割合は1割弱。また、約8割が「男性の方が優遇されている」と回答

経済分野・行政分野における政策・方針決定過程における女性の参画は遅れている

- 女性の有業率は高い（52.6%＝全国第5位）が、企業等の管理職に占める女性の割合は全国最下位（長野県13.5%,全国16.4%）
- 県の管理職に占める女性の割合（7.5%〔警察本部を含む。〕）は全国平均（10.3%）に比べて低い値【要因】
 - ・管理職に適任な経験・技能を有する女性職員が少ない。女性の人材育成・管理職登用の取組は道半ば。
 - 女性を管理職候補として採用・登用してこなかったため。
 - 男性はキャリアを積んで昇進すること、管理職になる人材を育てることが「普通のこと」であるのに対して、女性は意識の面でも「普通のこと」ではなかったため、
 - 多様な働き方制度の導入など、仕事と家事・育児等を両立して働き続けるための環境整備が遅れているため。
 - 職場内での固定的性別役割分担意識、性差による偏見・思い込み、セクシュアルハラスメントが依然として存在しているため。
 - ・男性中心型の労働慣行が維持されており、キャリアアップ期（30・40歳代）の長時間労働が解消されていない。
 - ・上司である管理職が苦勞する姿を目の当たりにして、仕事（管理職）と家庭との両立は困難と考え消極的になっている。

地域では女性が多く活躍しているが、リーダー的立場につくのは男性

- ボランティア活動などで多くの女性が活躍する反面、リーダー的立場の女性は少数（自治会長1.4% 小・中学校PTA会長7.6%）【要因】
 - ・女性はリーダーになりたがらない・なすべきでないという思い込みなどにより、自治会・PTAの会長職、消防団の団員は男性という慣行が維持されている。（男性はなりたくなくても「やらされている」）
 - ・男性中心の慣行の背景には、地域社会に根強く残る「家の代表は男性（世帯主は男性）」という「家父長制」の名残、男性中心の組織運営がある。
 - ・活動の負担が男女を問わず大きく、担い手となることに消極的。
 - ・会議開催の工夫やICT活用など、子育て中の男女等が地域活動に参加しやすい仕組みづくりが不十分。
 - ・若年層（特に女性）の大都市圏への転出超過により地域に残っている女性が少ない。
 - 女性にとっても働きやすい・働きがいのある職場づくり、女性にとっても魅力あるまちづくり、多様性のある地域づくりが不足。
 - ・農村地域では、特に女性は農作業に加えアパイトワークである家事・育児等に忙しく、経営への参画、社会参画ができない状況にある。また、女性自身が責任ある立場への登用への抵抗感を持っている。

働く場と家庭の場における男女の均等な機会と待遇が確保されていない

- 男女間の賃金格差は解消傾向にあるが、依然として大きな格差が存在（男性100；女性73.3）。
- 県民意識調査では、7割弱が職場でも家庭でも「男性の方が優遇されている」と回答。

【要因】

- ・給与等待遇面での男女差が存在（正規職員でも給与の差、扶養手当等諸手当が男性のみに支給など）。
- ・女性の非正規雇用労働者数は男性の約2.5倍 ⇒ コロナ禍においては、女性が職を失いやすい。
- ・女性の管理職が少ない世代での賃金格差の増大。
- ・女性は男性に比べ圧倒的に無償ケア労働（家事・育児等）に従事する時間が多い。（夫婦と子供世帯における1日当たりの無償ケア労働
妻7:34 夫1:23）

仕事と家庭生活・地域生活の両立、長い人生を見据えての自己啓発等を望んでも現実はかなえることが難しい

- 性別にかかわらず「仕事と家庭生活」「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」をともに優先を理想としているが、現実には「仕事を優先」が約半数（51.2%）、女性は「家庭を優先」「仕事を優先」が同率（27.6%）。
- 働く女性の約5割が結婚や出産を機に退職。
- 男性の育児休業取得率は2割に届かないうえ、取得期間は1か月以下が9割超
- 子育て期の男性（30・40歳代）は、週労働時間60時間以上の割合が高く長時間労働の傾向
- 介護・看護を理由とした離職・転職・転職が男女問わず増加傾向

【要因】

- ・従来からの男性中心型労働慣行、超勤・転勤が昇進の評価対象になったり終身雇用や年功序列を基本とする人事評価制度。
- ・男性が、日常的に定時で帰宅し家事・育児等を担える環境が整っていない。
→仕事と家庭の両立支援策や多様な働き方の取組が進み始めているがまだまだ不十分。
- ・農村では、ワーク・ライフ・バランスの実現に有効な家族経営協定の締結農家は年々増加しているが、一部にとどまっている。
- ・一見仕事には関係のない無償家事やケア労働、自己啓発活動等が、実は仕事の面でも役に立つこと（例：新たな商品・サービス開発のアイデアの発想につながるなど）について、その価値や重要性の認識が不足している。

現行の主な取組（第4次男女共同参画計画）

- ◆ 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
 - ・ 県の審議会等女性委員の積極的登用
 - ・ 県の女性職員・女性教員の管理職登用促進、職場復帰支援、研修機会の充実
 - ・ 県の女性職員・女性教員の採用拡大
 - ・ 女性の活躍推進事業
- ◆ 企業の経営者・管理職向けの女性活躍推進セミナーの開催等
 - ・ 農林業、商工業等の自営業における女性の参画促進
 - ・ 農業リーダー育成事業
 - ・ 地域の実践的リーダーとなるための研修を行い、農村生活マイスターとして認定等
 - ・ 若手後継者等育成事業
 - ・ 商工会、商工会議所の青年部・女性部の自主的な活動を支援
- ◆ 雇用の場における男女の均等な機会・待遇の確保と女性の職域拡大
 - ・ はたらく女性応援プロジェクト事業
 - ・ 子育て中の女性等に対する相談、セミナー等による再就職支援
 - ・ 男女共同参画セミナー事業
- ◆ 雇用の場等における女性の活躍に関する研究会への講師派遣
 - ・ 男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）
 - ・ 部下の子育てや介護を応援する「イクボス・温かボス」の普及促進
 - ・ 多様な働き方普及促進事業
 - ・ 企業訪問による多様な働き方の導入の働きかけ、「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度の普及
 - ・ 子ども・子育て支援事業
 - ・ 病児・病後児保育、延長保育実施への補助
 - ・ 建設工事、製造の請負、物件の買入れ等の入札参加資格審査における仕事と育児・介護等の両立支援に取り組む企業への優遇措置

論点（第5次男女共同参画計画の方向性）

- 政策・方針決定過程における女性の参画拡大
 - ▶ 審議会等女性委員の更なる登用は、理工系分野や女性の進出が進んでいない産業分野等における女性人材の掘起し・育成が必要
 - ▶ 県の女性職員・女性教員の管理職登用をさらに進めるためには、男女問わず誰もが働きやすい職場づくり、女性の人材育成等が必要
 - ▶ 政治分野、行政分野における政策形成・事業立案に当たっては、女性の視点や考え方を意識的に取り入れることが必要
 - ▶ 議員活動の負担軽減に向けた見直し、家庭生活と両立できる環境整備が必要（取組の主体は？）
 - ▶ 企業等が、経営戦略として女性活躍推進に取り組むことは、女性の視点や考え方を取り入れた商品・サービス開発、男性中心型の労働慣行の見直し、働き方改革等につながるメリットがあることを、経営層や管理職が認識することが必要
- 地域における男女共同参画の推進
 - ▶ 地域においては、男女の特性や様々な立場の人に配慮した地域づくりのために、女性をはじめ多様な人が自治会活動等に参加することが重要。活動の担い手不足や持続可能な地域づくりにも有効
 - ▶ 地域活動の負担軽減に向けた見直しが必要（取組の主体は？）
- 雇用の場等における男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランス
 - ▶ 男女の賃金格差解消に向けた非正規雇用労働者の待遇改善、非正規から正規雇用への転換促進が必要
 - ▶ 男性中心型労働慣行からの脱却に向けた働き方改革の推進が必要
 - ▶ 終身雇用や年功序列を基本とする雇用制度・人事評価制度の見直しが必要（ジョブ型雇用、パラレルキャリアの評価の普及、復職システム等の構築等）
 - ▶ 雇用によらない働き方（自営業等）への支援が必要
 - ▶ 女性の母性保護へ配慮した上での固定的性別役割分担意識、性差による偏見・思い込み、セクハラ等の解消に向けた効果的な取組が必要
- 進路選択・職業選択における男女共同参画の推進
 - ▶ 性別によって進路選択・職業選択が固定化しないよう、男女が自分の意思に基づいて進みたい進路を選択できるような環境（教育、家庭、職場）づくりが必要

〔現状の分析〕

女性に対する様々な暴力（性暴力・性犯罪、ストーカー、セクハラ等）やパートナー間での暴力が存在している

- 性犯罪・性暴力の根絶を求める声の高まり（フラワーデモ、#Me Too運動）。
 - 県の性暴力被害者支援センターにおける新規相談受付件数は、開設以来毎年増加（R1:91件）。
 - 女性の3人に1人、男性の5人に1人が配偶者からの暴力を受けた経験。
 - SNSにおけるいじめ、セクハラ等人権侵害事象の増加。
- 【要因】
- ・未だ男性優位の社会構造、家長制度の名残り（世帯主は概ね男性）。
 - ・体力（体格）の差が身体的暴力に。
 - ・男性の方が収入が多いことが経済的暴力に。
 - ・「女は男より劣る」「養ってやっている」という男性側の意識から心理的暴力に。
 - ・女性からは被害にあつた時の声を上げにくく、表面化しにくい。
 - ・パートナー間では男女双方に「多少のことは許される」という甘えがある。
 - ・スマートフォン、パソコン等の情報機器が普及する一方で、必ずしも正しい使い方がされていない場合がある。
 - ・SNSは匿名性があることが、問題の解決を難しくしている。

女性は、経済社会における男女が置かれた状況の違い等を背景として、貧困等生活上の困難に陥りやすい

- 県内のひとり親家庭のうち約9割が母子家庭。児童扶養手当受給資格者のうち、世帯年間総収入が200万円未満の母子家庭は6割弱。
- ひとり親世帯の親の勤務形態は、母子世帯では「非正規雇用」が48.6%で「正社員」の33.4%を上回っている。
- コロナ禍で女性・障害者・外国人等非正規雇用労働者を中心として解雇や雇い止めが増加しているとの報道。

【要因】

- ・女性は、結婚・出産・育児といった大きなライフイベントを機に正社員から非正規雇用になりやすい。
- ・貧困のひとり親の子育て世帯では、貧困が子どもの進路等に影響を及ぼし貧困の連鎖につながりやすい。
- ・性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、アイヌの人々であること、同和問題の当事者であること等を理由とした社会的困難を抱えている者は、更に複合的な困難を抱えることがある。
- ・貧困等の困難を抱える女性は、暴力の被害など複合的に困難を抱えている場合が多い。

充実したくらしを送るために、生涯にわたって心身の健康を維持することが重要だが、行動が伴いにくい状況がある。

○女性の身体と心は、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期というライフステージによって大きく変化。

【要因】

- ・女性の就業率の増加や晩婚化による初産年齢の上昇、寿命の延伸等ライフサイクルの変化等。
- ・「子どもを産む性」としての特性からの制約や困難が伴いやすい。

○仕事が中心となる年代（20～50歳代）では、健康づくりのための運動や食生活の取組を行っている人が少ない傾向にある。

○若い世代での朝食欠食、働き盛り世代の生活習慣病、高齢者の低栄養、さらには子どもの“孤食”等も課題となっている。

○心の病を発症する人も増加

○40～60代の男性の自殺死亡率が高く、未成年者（20歳未満）の自殺死亡率は全国的に高い。

【要因】

- ・単身世帯・共働き世帯の増加、高齢化の進展、長時間労働、ライフスタイルの変化等。
- ・過度のストレス、過労、育児・介護疲れ、生活困窮、いじめ、孤立等様々な社会的要因。

非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、ジェンダー課題が拡大・強化される

○コロナ禍での自粛生活（ステイホーム）においては、家事・育児・子どもの学習援助・介護等の家庭責任が女性に集中。

○これまでの大規模な災害発生時における避難所等において、様々な問題が明らかになってきている。

✓食事づくりや清掃等が女性の役割として割り当てられるなど、固定的性別役割分担意識に基づく運営がされやすい傾向にある。

✓運営リーダーに女性がいなかったことから、女性の特性に配慮した運営がなされない（トイレ、着替え場所、生理用品等の衛生用品、洗濯、入浴など）。

✓DVや性被害・性暴力が起きやすい。

○避難所運営をはじめ地域の共助・支援活動・復興計画の協議の場などの責任者や委員はほとんどが男性。また、被災者ニーズの把握におい

ても、聴き取り側が男性であると女性の声が届きにくい。

⇒防災会議女性委員比率：長野県 19.7%、市町村（全体）7.3%、女性委員のいない町村 20（自治会長 1.4%）

【要因】

・根強い固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み。

・防災の分野において、女性の進出 防災・復興計画や避難所運営指針等が多様な人々の意見等が反映されたものになっていない。

・平常時から、男女共同参画の視点を取り入れ様々な立場の人たちが協力し合う地域づくりがされていない。

現行の主な取組（第4次男女共同参画計画）

- ◆ 女性に対するあらゆる暴力の根絶
 - ・児童虐待・DV24時間ホットライン
児童虐待、DVに関する通告・通報に24時間体制で対応
 - ・性暴力被害者支援センター運営事業
性暴力被害者への総合的な支援を24時間365日ワンストップで提供
 - ・性犯罪をなくすための啓発
高校、大学（短大）等における講話・護身術講習会、小学校・特別支援学校への啓発資料の配布
 - ・男女共同参画講座・セミナー事業
デートDVセミナー（学校への講師派遣）、教員向けデートDV防止研修
 - ・女性相談センター運営事業
DV防止講演会、DV被害者に対する保護や自立のための情報提供等
 - ・性被害防止に向けた指導充実事業
「子ども性被害防止教育キヤラバン隊」を学校へ派遣し、「性に関する指導」「情報モラル教育」等の実施とともに性に関する指導充実のための研修会を実施

- ◆ 困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備
 - ・男女共同参画センターでの女性のための相談（電話相談、法律相談、力ウンセリング）
 - ・信州パーソナル・サポーター事業
生活就労支援センター（まいさぼ）を設置し、生活困窮者からの相談対応、自立・就労に向けた支援を実施
 - ・ひとり親家庭就業・自立支援事業
就業に向けた資格取得支援、就職に関する相談を実施
 - ・就職困難者のための就職サポーター事業
就職が困難な母子家庭の母、子育て期の女性等に対して求人開拓員が就職先をあっせん
 - ・県内大学進学・修学奨学金給付事業
経済的困難を抱えながら県内大学で学ぶ意欲のある学生の入学、在学中の奨学金を給付
 - ・「性の多様性を尊重するための職員ガイドライン」の作成
 - ・多文化共生くらしのサポーター設置事業
外国籍県民のための母国語による相談窓口の設置

論点（第5次男女共同参画計画の方向性）

- 女性等に対するあらゆる暴力の根絶と人権が尊重される社会づくり
 - ▶ 暴力や児童虐待は、加害者から見て弱い立場にある者に対して起きやすく、特に女性に対する暴力は、様々な面で男性優位であることが背景にあることから、**男性優位の社会構造・社会的慣行・しきたり、男性側の意識を変えていくことが必要**
 - ▶ **暴力は、男女問わず犯罪にもなり得る重大な人権侵害**であることをすべての人が自覚し、一人ひとりの人権が尊重され暴力を許さない社会の実現のための普及啓発が必要
 - ▶ 被害者はもとより不安を感じている人たちが**相談しやすい、相談に行きつくための体制整備、相談支援の質の向上**が必要
 - ▶ 加害者に対しても**再犯防止のための対策強化**が必要
 - ▶ **子ども・若者に対して、自分も他人も大切に思う自己尊重の意識醸成のための学習**が重要
 - ▶ **子どもの頃から、情報モラル教育**が必要

- 困難を抱える女性等への支援と多様性が認められる社会づくり
 - ▶ 貧困等生活上の困難を抱える女性等を確実に必要な支援につなげるためのしくみづくりが必要。特に**子育て世帯のひとり親に対する経済的自立への支援**は重要
 - ▶ 偏見・差別に苦しむ**性的マイノリティ**に対する**理解促進**は、男女共同参画の視点からも重要

現行の主な取組（第4次男女共同参画計画）

- ◆生涯を通じた男女の健康支援
 - ・信州ACE（エース）プロジェクト推進事業
 - ・生活習慣の改善に向けた取組を県民総ぐるみで推進
 - ・思春期保健事業
 - ・思春期の男女及び保護者を対象とする思春期クリニック、思春期セミナーの開催、20歳までの思春期ピアカウンセラー（大学生、看護学生等）の育成
 - ・周産期母子医療センター運営事業
 - ・総合・地域周産期母子医療センターの運営費を補助
 - ・信州母子健康推進センター事業
 - ・市町村と協調し、妊娠から子育てまでの相談・支援体制を構築・男女共同参画を推進する教育・学習の充実
 - ・長野県長寿社会開発センター運営事業
- ◆センターが実施する高齢者の生きがい・健康づくりの及び社会参加活動を促進するための事業等に対し助成
- ◆地域・防災分野における男女共同参画の推進
 - ・市町村男女共同参画計画策定支援事業
 - ・男女共同参画の視点からの地域づくりに関する講座の開催
 - ・地域住民の学びと活動を支える中間支援人材育成事業
 - ・住民が主体的に取り組む地域づくり活動に寄り添った支援を行う人材（まちむら寄り添いファシリテーター）を育成。
 - ・男女共同参画の視点を取り入れた、県地域防災計画、各種災害対応マニュアル及び備蓄品の見直し。

論点（第5次男女共同参画計画の方向性）

- 生涯を通じた男女の健康支援
 - ▶女性の健康支援は、昨今のライフスタイル・ライフサイクル（仕事中心の生活、晩婚化、長寿化等）の変化に注意が必要
 - ▶健康な生活を送る上で、男女が、お互いの身体的性差を十分に理解し合うことが必要
 - ▶本県は、健康長寿全国1位であり元気な高齢者が多い。引き続き、若い頃からの正しい生活習慣に関する普及啓発、高齢者が生きがいを持てるよう就業を含めた社会参加の機会の創出が必要。
 - ▶身体的健康だけでなく心の健康を保持するための取組が必要
- 防災・復興における男女共同参画の推進
 - ▶災害時に強い地域づくりのために、平時からの、男女はもとより様々な立場の人たちが協力し合い、男女共同参画の視点を取り入れた住民主体による地域づくりが必要
 - ▶防災・復興に関する施策や方針の決定過程へ、女性、障がい者、高齢者等様々な立場の人が参画することが必要

〔現状の分析〕

社会全体として、「男女共同参画」の理解は深まりつつあるも、「男女平等」とは感じていない

- 県民意識調査において、8割強が「男女共同参画社会」という言葉を「知っている」又は「聞いたことがある」と回答（過去最高）また、固定的性別役割分担意識について、7割弱が反対の回答をしているものの、職場や家庭において「男性の方が（どちらかといえば）優遇されている」と回答した割合は7割近くに上る。

- 高校生の意識調査において、家庭での役割を行っている主体を尋ねたところ、全ての項目において「母親」が最も高い。

【要因】

- ・ 固定的性別役割分担意識をよしとしない県民の意識の向上によって、より不平等感を感じる人が増加しているものの、実態が伴っていない。

県内の年代別人口は20歳代のみ構成比が崩れている（若年層の女性が少ない）

- 本県の社会増減を、男女別・年代別と比較すると、15～19歳の転出数は転入数の2.3倍、20～24歳の転出数は転入数の1.5倍。とりわけ、20～24歳の女性の転入数が少なく、社会減は男性の1.5倍。
- 県内高校を卒業し県外大学へ進学した学生のUターン就職率は、女性の方が男性に比べて低い値（2019.3卒－男性37.9%、女性31.9%）。
- 地方出身の若い女性は、進学や就職だけでなく、「地元や親元を離れたかったから」といった理由で東京へ移動。
- 「しきたりや慣習は、自分が嫌だ・時代に合わないと思っても守るべきだ」と思わない人の割合が若い年代ほど高い。

【要因】

- ・ 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、アンコンシヤス・バイアスが根強く存在し、女性の居場所と出番を奪っている。
- ・ 企業経営者等が、女性を一人の人間として捉えて育成する気持ちがないため、女性にとって働きがいを感じられない環境になっている。
- ・ 女性も男性も問題意識を持ちながらも具体的な行動変容に至っていない。
- ・ 安心して暮らすために十分な所得とやりがいを得られる仕事ができ、家族を形成しやすく、暮らしやすい、女性にとって魅力的な地域となっていない。

テレビ、新聞、雑誌、各種広告、企業や自治体等の広報活動などにおいて固定的性別役割分担意識や無意識の偏見に基づく表現等が散見される

【要因】

- ・ マスコミや企業、自治体等の広報活動において、男女共同参画の視点からの気配りが不足（女性のアイキヤッチャー的表現、暴力的表現などが見られる）。

現行の主な取組（第4次男女共同参画計画）

- ◆ 社会制度・慣行の男女共同参画の視点に立った見直し
- ・ 男女共同参画社会づくり啓発事業
- ・ 意識の普及啓発のための啓発資料作成・配布、出前講座の実施など
- ・ 人権啓発センター事業
 - 啓発ビデオ・パネルの貸出、人権学習会への講師派遣、巡回展の実施
- ◆ 男性にとつての男女共同参画の推進
 - ・ 部下の子育てや介護を応援する「イクボス・温かボス」の普及促進
 - ・ 仕事と暮らしの両立への環境整備（県職員）
 - 「男性職員の子育て計画書（パパの子育て計画書）」の提出義務化による育児休業の取得促進、子育て職員支援研修会の開催等
- ◆ 男女共同参画センターでの男性相談員による男性相談
- ◆ 男女共同参画を推進する教育・学習の充実
 - ・ 学校教育における男女共同参画社会に関する題材の授業への位置づけ
 - ・ 学校人権教育研修会の開催（教職員向け）
 - ・ 人権尊重社会づくり県民支援事業
 - 県民自ら取り組む研修・学習会等の啓発事業実施経費を補助
 - ・ 情報モラル教育の推進
 - 情報モラル教育の促進を含めた教員研修を実施

論点（第5次男女共同参画計画の方向性）

- 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革・理解の促進
 - ▶ 古い慣習やしきたり、社会通念を見直していくためには、前例踏襲の風潮を払しょくし、親から子へ、高齢世代から若年世代への無意識の「男はこうあるべき、女はこうあるべき」という人生観の押しつけをなくしていく必要があるが、誰がどのようにやれば効果的か検討を要する
 - ▶ **男性にとつての生きづらさ**につながっている「男はこうあるべき」という社会通念、無意識の思い込みの解消が必要
 - ▶ 生涯を通じた人権教育が必要。特に**子どもの頃の教育、意識づけは重要**。
 - ▶ 企業経営では重要な考え方となっている「**ダイバーシティ・インクルージョン**」は、**性や国籍の多様性等の観点から、男女共同参画社会づくりを進めていく上で、普及啓発が必要ではないか？**
 - ▶ **正しい情報発信**に関しては**メディアの協力**が必要
 - ▶ 県における広報活動・情報発信については、男女共同参画の視点から、日常的に意識して女性の視点・意見を取り入れ、考える取組が必要
- 人々を引きつける活力ある地域社会づくり
 - ▶ 長野県の魅力や強み（豊かな自然環境、首都圏との適度な距離感など？）を活かした取組が必要
 - ▶ **若年世代（特に20歳代前半の女性）の人口流出を食い止め、同時に県外からの移住者を呼び込むための、男女共同参画の視点を取り入れた工夫・努力が必要**

施策の方向 4：推進体制の強化

〔現状の分析〕

社会全体として、「男女共同参画」の理解は深まりつつあるものの、具体的な結果が伴っていない

- 県の施策を実施する上で、男女共同参画の視点が十分に取れられていない。
- 様々な主体との連携が不足している。
- 平成27年（2015年）9月に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、17の目標と169のターゲットからなる持続可能な開発目標（SDGs）を掲げているが、「ジェンダー平等の実現と女性・女性の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである。」とされている。
【要因】
 - ・ 県の各部局、市町村、関連団体等の働きかけが不十分。
 - ・ 施策を届ける当事者の声を十分に拾えていない。

○男女共同参画を進めるうえで土台となる男女平等意識の醸成を阻害する「固定的性別役割分担意識」や「アンコンシヤス・バイアス」がいまだに払拭できていない。

【要因】

- ・ 県民に対する啓発・発信機能が不十分。また、時代に合った啓発活動ができていない。

現行の主な取組（第4次男女共同参画計画）

- ・ 県の全職場で「男女共同参画推進員」を選任し、職場内の環境整備や刊行物等の広報表現の配慮等に取り組む。
- ・ 男女共同参画社会づくり県民協働事業
長野県男女共同参画推進県民会議をはじめ、NPO、女性グループ等と協働して啓発イベントを開催
- ・ 男女共同参画センター事業
男女共同参画の形成促進を図るための拠点施設として、県民等の活動の場の提供、男女共同参画に関する講座、研修、情報の提供、県民からの相談対応を実施。

論点（第5次男女共同参画計画の方向性）

- ▶ 部局横断的に、施策を実施する上で男女共同参画の視点をより一層強化し、SDGsなど国際的基準も尊重しながら、**県全体で男女共同参画社会づくりを推進しているという姿勢**を県民に向けて示していくことが必要
- ▶ 長野県男女共同参画推進県民会議をはじめ関連団体の構成員の高齢化及び減少が課題となっておりことから、**若い世代にも問題意識を持つてもらうための取組が必要**
- ▶ あらゆる機会・場を通じて、**国機関、市町村、関連団体等との連携強化**が必要
- ▶ 男女共同参画センターが、長野県男女共同参画社会づくり条例に定める「男女共同参画社会づくりの促進に関する施策を実施し、並びに県民及び事業者による男女共同参画社会づくりに関する活動を支援するための総合的な拠点施設」としての機能を果たすため、「**人が集まる拠点**」から「**人に発信する拠点**」へと機能の強化を図る

令和2年度第1回男女共同参画審議会における主な意見

(第5次長野県男女共同参画計画策定に向けての基本的な考え方(案)について(発言順))

- コロナ禍で、非正規雇用の雇止めを始めとする様々な課題が浮き彫りになっている。今後、どのようにワーク・ライフ・バランスを進展させることができるのか、多くの事実を集めて、第5次計画に取り入れていく必要がある。(宮島委員、古田会長、根橋委員)
- ジェンダー平等は、ビジネスそのものになっている。ESG投資や国連の女性のエンパワーメント7つの原則についても、計画で触れてほしい。(山極委員)
- 教育機関と連携し、「学び」を基軸として男女共同参画を展開してほしい。男女共同参画を学びながら広報や啓発を行う視点があると良い。(尾臺委員、古田会長)
- SDGsについて、環境や貧困がクローズアップされる一方でジェンダーが忘れられているのではないか。「ジェンダー・ダイバーシティ」の観点を次期計画に入れてほしい。(古田会長)
- 「男女の賃金格差の解消」や「男性中心の労働慣行の是正」は重要であり、特に中小企業における雇用・人事制度の見直しが必要。また、「雇用によらない働き方への支援」に当たっては、起業したいのか、雇用されて働きたいのに希望する雇用形態に合った働き方ができないのか、企業に柔軟性があれば雇用につながるのかといったように、冷静に分析する必要がある。(福盛委員)
- DV(ドメスティック・バイオレンス)のような暴力は、表面に現れる特徴的なものであるが、「ことばは人を殺す」というように暴言や意識に関すること書き込めると良い。(宮澤委員)
- 4次計画と5次の計画を検討する際の大きな違いは「コロナ禍」であり、オンライン会議や在宅ワークも進みつつある。継続的に進めるものと大きく変化させるものがあると考え。また、年度ごとに重点的に取り組むポイントや目標を示すことができると良い。(清水委員)
- 出産等のライフキャリアの分岐点に立つ女性に寄り添う支援が必要ではないか。(清水委員)

- 介護離職率は、全国で2番目に高い。育児と介護のダブルケアがある中で、女性が安心して働き続けられる環境や固定的性別役割分担意識の解消が必要。
(尾臺委員、根橋委員、柄澤委員、山極委員)

- 若年世代の人口流出を食い止めるため、若者にとって長野県が自分の希望を実現できる場所になるよう、雇用環境等の対策が求められている。(柄澤委員)

- 消防団員について、女性は増加しているが、男性が増えない。生活様式が変化する中で、生き方も変えていく必要がある。(武井委員)

- 男女共同参画でも、デジタル分野のリードした取組ができないか。(宮島委員)

- 男女共同参画の取組が、県組織全体のメインストリームになっていない。コロナ禍で女性が一層負担を強いられている実態など、現状に向き合いながら計画を検討する必要がある。(根橋委員)

令和2年度における女性活躍推進に係る取組について

団体名：(一社)長野県経営者協会

1 取組状況

項目	具体的な取組
働きやすさの実現	女性部会・・・新型コロナ感染拡大につき活動縮小 女性の能力開発セミナー・・・〃 中止
働きがいの実現	

2 コロナ禍における女性の就業環境の変化等について

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、新たな女性の労働問題が発生する可能性がある。経営者としてもコロナに関連し、従業員に対する新たな対応や業務の見直し等の検討が必要になると思われる。

3 上記2を踏まえた今後の取組の方向性について

連合長野の「男女平等参画推進委員会」の女性委員と経協の「女性部会」委員とが、現在直面する女性の労働問題について、今後の働き方や経営に活かすべく、10月19日(月)に意見交換会を開催する。

令和2年度における女性活躍推進に係る取組について

団体名： 長野県中小企業団体中央会

1 取組状況

項目	具体的な取組
働きやすさの実現	働き方改革推進支援センターを設置し、電話相談による個別相談や企業訪問による相談支援及び働き方改革に関するセミナー等を実施している。
働きがいの実現	

2 コロナ禍における女性の就業環境の変化等について

働き方改革推進支援センターを通じ、電話相談による個別相談や企業訪問による相談支援及び働き方改革に関するセミナー等を実施している。

女性活躍セミナー等につき本会ホームページ及び広報誌による会員組合及び傘下会員企業への周知を行った。

3 上記2を踏まえた今後の取組の方向性について

引き続き、電話相談等による個別相談を行ったり、働き方改革に関するセミナーを実施し、働きやすい職場づくりのサポートを行う。

また、他団体で実施するセミナーや法改正の情報などを本会ホームページ及び広報誌に掲載し、組合員及び傘下会員企業等へ周知を行って行く。

令和2年度における女性活躍推進に係る取組について

団体名：長野県商工会議所女性会連合会

1 取組状況

項目	具体的な取組
働きやすさの実現	
働きがいの実現	

2 コロナ禍における女性の就業環境の変化等について

--

3 上記2を踏まえた今後の取組の方向性について

現在コロナ禍で具体的な取り組みとしてあげられるものは特にはないが、全国商工会議所女性会連合会で実施している、女性ならではの視点で革新的・創造的な創業や経営を行い、事業を成功させている女性企業家を顕彰する「女性起業家大賞」への協力など、全国商工会議所女性会連合会の活動に協力している。

令和2年度における女性活躍推進に係る取組について

団体名：長野県商工会連合会

1 取組状況

項目	具体的な取組
働きやすさの実現	<p>【事業者向け】高度専門的な相談案件に対応する上席専門経営支援員12人の内、今年度より労務・働き方改革分野を設置し、多様な働き方の実現に向けた支援を強化している。</p> <p>【職員向け】ハラスメント相談室を設置し、職場での悩みを相談しやすい環境を作り、仕事・家庭の両立への不安解消に努めている。</p> <p>キャリア形成支援事業等を会員事業者へ周知している。</p>
働きがいの実現	<p>女性管理職の登用（商工連）を進めている。</p> <p>課長補佐級以上9人中女性3人</p>

2 コロナ禍における女性の就業環境の変化等について

- 小学生以下の児童や幼児がいる職員が小学校・幼稚園・保育園等が休校・休園になった場合子の監護が必要になる。この場合、母である女性職員が看護にあたるケースが多かった。
- 妊娠中の女性職員が電車通勤に不安を覚えた。

3 上記2を踏まえた今後の取組の方向性について

- 子の看護を優先する状況に理解する。再度緊急事態宣言等の事態になった場合は再度同様の支援を求める。
- 本会の事例では、近くの勤務場所に異動させることで解決できた。

令和2年度における女性活躍推進に係る取組について

団体名：日本労働組合総連合会長野県連合会

1 取組状況

項目	具体的な取組
働きやすさの実現	<ul style="list-style-type: none"> ○長野労働局雇用環境均等室および、長野県、各市町村への要請行動（両立支援、長時間労働削減、妊産婦への対応） ○女性のための全国一斉集中労働相談ホットライン（6月15日～16日）2日間で合計21件 ○SBCラジオ（毎月第3金曜日） テーマ：「女性を取り巻く労働環境の課題・問題点」 「いきいきと働き続けるためには」 放送日：3月20日、7月17日 ○「男女平等参画推進計画」状況調査（7月31日）
働きがいの実現	<ul style="list-style-type: none"> ○女性対象講座（9月24日、9月26日） テーマ：「男女平等参画社会の実現をめざして」 内容：講演・分散会・全体発表 参加者：合計23人 ○男性対象講座の開催（1月～2月） テーマ：「ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識の払拭」 ○春季生活闘争の方針における男女の賃金格差是正の取り組みとあわせ、事業主行動計画の分析選択項目「男女の賃金差異」について、各組織の賃金データに基づいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握した「見える化」を示し、課題改善に向けた具体的な労使間協議を要請

2 コロナ禍における女性の就業環境の変化等について

- 新型コロナウイルスの影響にともなう業績悪化による雇止めが増加している。特に、多様な働き方を選択し、短時間で勤務していた非正規で働く女性が、真っ先に雇用調整されている実態がある。
- 妊婦が働く上で心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があることから、不安が多く寄せられている。
- 在宅勤務中の家事・育児負担が女性にのみ偏りがちであり、通常勤務より残業が増えている例がある。

3 上記2を踏まえた今後の取組の方向性について

- 求人条件（労働時間や勤務日数）が狭まっているため、自分の生活スタイル・ライフスタイルに合わず、働きたくても働くことができずにいる女性が多いため、マッチング対策の強化が必要である。
- 妊婦の不安や健康保持の影響を最小限に因るため、通勤の配慮や作業の制限や在宅勤務、休業などの対応に関する事業主への周知を徹底する。
- コロナ禍における働き方の変化により、職場内でのコミュニケーションがとりづらくなっている。在宅勤務も含め、メンタルヘルス対策の強化が必要である。

令和2年度における女性活躍推進に係る取組について

団体名： 長野県農業協同組合中央会

1 取組状況

項目	具体的な取組
働きやすさの実現	JA長野県として後期中期計画(元~3年度)女性参画比率(正組合員30%以上、総代25%以上、理事20%以上)目標数値を定め、取り組んでいる。 2年度県下16JAの女性のJA運営参画等の状況調査を行った。(正組合員比率21.9%、女性総代16.6%、女性理事15.9%)
働きがいの実現	「JA組合員になろう、JA運営に参画しよう」を合言葉に取り組みを進めている。 9/3JA女性役員(理事・監事)研修会を実施、県下16JA64人が参加した。講師から女性活躍推進の話とJAながの理事から事例報告があり、刺激を受けた理事が多く、地域の女性組合員の声を聴く取り組みが広まり、新たな一歩が踏み出せそう。

2 コロナ禍における女性の就業環境の変化等について

職場では、テレワーク、時差出勤、スプリット体制に取り組んでいる。

3 上記2を踏まえた今後の取組の方向性について

令和2年度における女性活躍推進に係る取組について

団体名：長野県建設産業団体連合会

1 取組状況

項目	具体的な取組
働きやすさの実現	本年度、(一社)長野県建設業協会女性部会において、支部単位での部会設立に取り組んでおります。また本年7月に設立された長野県職員建設女性の会とも連携して各種活動を行ってまいります。
働きがいの実現	

2 コロナ禍における女性の就業環境の変化等について

特に聞いておりません。

3 上記2を踏まえた今後の取組の方向性について

令和2年度における女性活躍推進に係る取組について

団体名：高等教育コンソーシアム信州

1 取組状況

項目	具体的な取組
働きやすさの実現	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の意識啓発のため、ダイバーシティに関するe-learning 講座を教職員向けに公開予定（信州大学） ・育児や介護等のライフイベントと研究活動の両立支援のための「研究補助者制度」を令和2年度も引き続き実施（信州大学） ・男性の積極的な育児参加促進のため、育児関連の特別休暇のチラシを作成・配布した（信州大学） ・学生向けの意識啓発活動として男女共同参画に関する講義「人生100年時代のキャリアビジョン（全15回）」を前期に開講し、約100名が受講した（オンライン）（信州大学）
働きがいの実現	<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職候補者養成のための「女性リーダー研修」を開催予定（信州大学）

2 コロナ禍における女性の就業環境の変化等について

コロナ禍において、男女問わず在宅勤務について取り扱いを定めて実施した。緊急事態宣言解除後は、在宅勤務により、育児・介護等のライフイベントの負担割合が大きい女性教職員のワーク・ライフ・バランス改善に寄与した。（信州大学）

3 上記2を踏まえた今後の取組の方向性について

コロナ収束後も在宅勤務は仕事とライフイベントとの両立、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る上で有効であるか、また女性の活躍推進に寄与できるかを調査し、制度を継続していくか検討していく。（信州大学）

令和2年度における女性活躍推進に係る取組について

団体名： 一般社団法人 長野県連合婦人会

1 取組状況

項目	具体的な取組
働きやすさの実現	長野県イクボス 温かいボスプロジェクトの さらなる 推進にとりくむ。
働きがいの実現	//

2 コロナ禍における女性の就業環境の変化等について

3 上記2を踏まえた今後の取組の方向性について

令和2年度における女性活躍推進に係る取組について

団体名： 長野県市長会（須坂市）

1 取組状況

項目	具体的な取組
働きやすさの実現	男女ともに働きやすい職場環境づくりや男女で家事・育児・介護・地域に関わるなど、仕事と生活が両立できる環境づくりを進めます。また、あらゆる分野において女性が積極的に社会参加し、活躍できる環境づくりを進めます。
働きがいの実現	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が積極的に社会参加するための講座を開催し、さまざまな分野へチャレンジする女性を支援する。 ・就労希望者について就業支援センターにおいて就労相談を実施する。

2 コロナ禍における女性の就業環境の変化等について

性別による固定的な役割分担意識や雇用形態の男女の偏り等から、休校・休業などで仕事への影響は、より強く「女性」に出ていると考えられる。

休業や時差出勤・テレワーク等の働き方の変化により、男性に比べて就業者に占めるパート・アルバイトや派遣等の非正社員比率が高く、非正社員比率の高い業界・職種に多く就業する女性に契約打ち切りや無補償での休業対応等、女性への影響が出ていると考えられる。

3 上記2を踏まえた今後の取組の方向性について

長期的にみて、男性も含め、全ての人の生活や仕事を「新しい生活様式」という形で再構築していく必要がある。家庭や社会における性別による固定的な役割分担意識の解消とテレワークや時差出勤といった柔軟な働き方により、制約があってもしっかりと働ける環境づくりへの取組が必要である。

令和2年度における女性活躍推進に係る取組について

団体名： 飯綱町教育委員会

1 取組状況

項目	具体的な取組
働きやすさの実現	働く意欲のある子育て中の女性を応援する「飯綱町ワークセンター（iワーク）」を支援拠点として、在宅ワークができるワークスペースの提供、求人情報の提供、就労相談等を無料で実施しています。また、本施設の利用者はお子さんを託児スタッフに預け、安心して仕事に集中できる環境を提供しています。（託児：一人につき1日100円）
働きがいの実現	<ul style="list-style-type: none"> ・ iワークが実施するスキルアップセミナーを経たママ達が、ワーキンググループ（テープ起こし、リアルタイム字幕作成業務）を立ち上げ、自ら仕事を請け負うことが実現できました。 ・ 自分の好きなことを仕事にする起業した女性達から学ぶイベント「iママフェスタ」を、令和2年度地域女性活躍推進交付金を活用して開催しました。 ・ ママ達の労力を取り入れたい町内企業と、子育てをしながら働きたい女性達をつなぐ「お仕事マッチングイベント」を開催し、企業11社、女性18名が面談し、自分らしい働き方を考える機会を提供しました。

2 コロナ禍における女性の就業環境の変化等について

在宅ワークに関しては特に影響がないように見受けられますが、母子家庭において、超過勤務手当の減少、勤務日の減少等により、今後の収入に関する不安が寄せられています。

3 上記2を踏まえた今後の取組の方向性について

再就職や副業などの情報提供や相談業務を充実する必要があります。お仕事マッチングイベントのような取り組みを日常化し、リモート面談を個々に行っていただけるよう、女性、企業向けにZoom等の導入セミナーを実施する予定です。

令和2年度における女性活躍推進に係る取組について

団体名：長野県教育委員会

1 取組状況

項目	具体的な取組
働きやすさの実現	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小・中学校については市町村教育委員会連絡協議会や県PTA連合会と共に、学校における働き方改革推進会議を開催し、「学校における働き方改革推進のための方策」について共に検討しながら、市町村教育委員会や学校にとって、より実効性のある方策を年内に策定する。 ・ その他、管理職向けに女性が働きやすい環境を整えるための研修の実施や、育児休業等の復帰後の学校現場でのフォロー体制等に関する情報提供を行っている。 ・ 県立学校については、不妊治療休暇を新設（令和2年4月1日施行）するとともに、「勤務時間の割り振り」を積極的に実施するよう管理職から呼びかけている。 ・ 県立高校においては、今年度から学校の定期健康診断期間（4月～7月）において、妊娠している養護教員の負担軽減のため妊娠代替非常勤講師の任用を可能とした。
働きがいの実現	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性管理職の積極的登用や、教職員等中央研修への女性管理職及び教諭の積極的推薦を行っている。 ・ 県立学校では教頭を「県立学校子育て支援相談員」に指定するとともに、「子育て支援相談員ハンドブック」を校長、教頭に配付し研修を実施。 ・ 校長が「イクボス・温かボス宣言」により所属職員の育児・介護との両立を応援している。

2 コロナ禍における女性の就業環境の変化等について

<ul style="list-style-type: none"> ・ 県立学校においては、新型コロナウイルス対応をきっかけに、時差勤務（早出、遅出）についてこれまで夏季期間限定であったものを通年で可能とした。 ・ これまで実施していなかった、教職員の在宅勤務についても可能とした。 ・ 上記制度の活用により、子どもの通学する学校の臨時休業や家族の看護等に対応しやすくなった。
--

3 上記2を踏まえた今後の取組の方向性について

上記制度等がより有効に活用されるよう、引き続き取り組んでいく。

令和2年度における女性活躍推進に係る取組について

団体名：長野県（職員キャリア開発センター）

1 取組状況

項目	具体的な取組
働きやすさの実現	<ul style="list-style-type: none">・「イクボス・温かボス宣言」の取組により、育児・介護と仕事の両立を職場全体で支援する環境づくりを推進・男性職員の子育て計画書（パパの子育て計画書）の取組を徹底し、所属長との面談を通じた計画的な育児休業等の取得を促進・子育てに関する支援制度をまとめた「子育て応援ハンドブック」の提供を行うとともに、子育て期の職員を対象として、先輩職員との対話や情報交換を行う交流会を開催
働きがいの実現	<ul style="list-style-type: none">・女性職員の積極的な登用に努めるとともに、ロールモデルとなる女性管理職との交流やキャリアステージに応じた研修等を実施し、能力開発の機会の充実と女性職員自身のキャリア形成意識の向上を推進

2 コロナ禍における女性の就業環境の変化等について

新型コロナウイルス感染症対策として在宅勤務の実施を支援するため、遠隔地から庁内システムにアクセスできるSIMカード等の整備を行うとともに、テレワークの手引きやWEB会議の活用方法等の情報提供を行った。

3 上記2を踏まえた今後の取組の方向性について

上記の取組が多様な働き方の実現につながるよう、在宅勤務を実施しやすい環境整備について引き続き検討していく。

令和2年度における女性活躍推進に係る取組について

団体名：長野県（人権・男女共同参画課）

1 取組状況

項目	具体的な取組
働きやすさの実現	<p>○「女性活躍推進会議」の設置</p> <p>国、県、経済団体、労働団体、職域団体、教育機関等で構成する「長野県女性活躍推進会議」を設置し、女性が活躍する豊かで活力ある地域社会の実現に向け、連携して取り組む。</p>
働きがいの実現	<p>○女性活躍推進セミナー（働く女性のモチベーションアップセミナー）の開催</p> <p>女性自身が今後のキャリアを考えることの重要性を認識するとともに、自ら行動に移していくために身近なロールモデルによる事例紹介やアドバイスを行う場や、セミナー参加者同士の交流を深め、セミナー実施後も継続して相談できる仲間づくりの場を提供。</p> <p>○ライフスタイルデザイン講座の開催</p> <p>出産、育児や離職などを理由とした生活環境の変化により、将来への不安を抱える女性を対象に、ライフスタイルデザインを学ぶ講座を開催し、豊かで安心できる暮らしの実現を促進。</p> <p>○働く女性のキャリア形成支援事業</p> <p>中小企業で働く女性が、キャリア形成等を目的とする研修会などに参加するときの経費を企業が負担する場合、その一部を助成。</p>
その他	<p>○地域における女性参画を進める講座の開催</p> <p>女性が自らの能力や強みを活かして活躍できる地域の気運を醸成するとともに、女性のエンパワーメントを目的として、地域における女性の参画促進・活躍推進に係る課題をテーマに県と市町村が連携して講座を開催。</p>

2 コロナ禍における女性の就業環境の変化等について

コロナ禍において、職を失いやすい非正規雇用は女性に多く、また、ステイホームで家事、育児、子どもの学習援助、介護等が女性に集中するといったジェンダー課題が顕在化している。

3 上記2を踏まえた今後の取組の方向性について

男性中心の慣行や性別に基づく人生観・社会通念・無意識の思い込みからの脱却を一つの柱とし、第5次長野県男女共同参画計画の策定並びに令和3年度事業に取り組む。