

第3回長野県女性活躍推進会議 次第

日時：平成29年4月25日（火）13：30～15：30

場所：長野県庁特別会議室

1 開 会

2 長野県副知事あいさつ

長野労働局雇用環境・均等室長あいさつ

3 会議事項

女性の就業における課題解決に向けた取組の実施について

4 その他

5 閉 会

女性の活躍推進事業

県民文化部人権・男女共同参画課

1 趣旨

男女が共に家庭生活における責任を果たしながら、職場においても活躍していくことができる社会の実現に向け、固定的な性別役割分担意識の解消を図り、女性が活躍する豊かで活力のある地域社会づくりを促進する。

2 内容

(1)「長野県女性活躍推進会議」の開催

- ア 目的 行政・団体等が連携した女性活躍の取組の推進
- イ 参集者 経済団体、労働団体、農林建設業団体、教育機関等
- ウ 内容 女性活躍推進に係る情報・意見交換、会議としての取組事業の推進

㊦(2)女性活躍推進セミナーの開催

- ア 目的 中小企業の事業主行動計画策定の促進、イクボス・温かボスの推進等
- イ 対象者 常用労働者 300 人以下の中小企業の人事、労務担当者
- ウ 内容 女性活躍推進の取組、イクボス・温かボスに関する周知
(事業主行動計画策定、各種認定、認証、助成制度等の周知など)

㊦(3)長野のみらいを創るキラッと女性プラットフォーム事業

- ア 目的 県内女性のネットワーク化、女性の視点の県施策への反映
- イ 対象者 県内で活躍している女性及び女性の活躍推進に関心のある県民等
- ウ 内容 女性の直観力、行動力、横展開力を生かしたプロジェクト立ち上げ、県の施策への女性の視点の反映に向けた懇談会の開催

㊦(4)長野県ウィメンズカレッジ事業

○ 女性リーダー養成基礎講座

- ア 目的 女性の意欲向上、異業種・多世代の女性間のネットワークづくりの促進
- イ 対象者 キャリアアップについて考えたい女性、リーダーになることに不安のある女性等
- ウ 内容 女性リーダー養成基礎講座の開催、講座の受講者間や、「長野のみらいを創るキラッと女性プラットフォーム」に参加する女性等との交流

○ 女性向け講座のプログラム化

- ア 目的 受講対象者の利便性、受講意欲の向上
- イ 内容 様々な主体で実施している女性対象の講座の体系化・紹介
(例：復職に向けたコース、スキルアップのためのコース 等)

女性活躍推進セミナー(素案)

人権・男女共同参画課

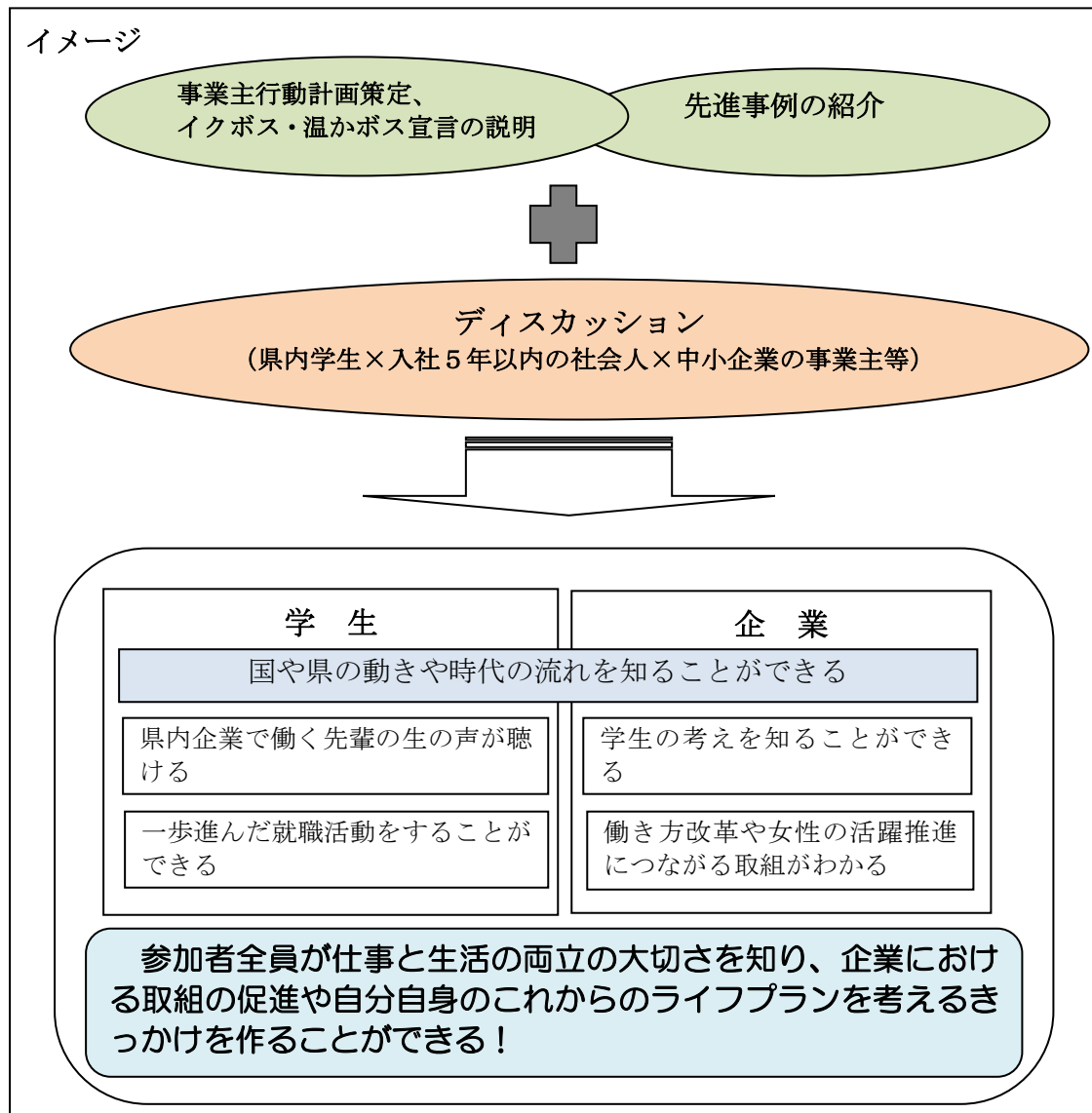
1 趣旨

経済団体等と連携した女性の活躍推進のネットワークの活用により、女性活躍推進のための事業主の具体的な取組の促進を図る。

2 内容

女性活躍推進法による事業主行動計画策定が努力義務である事業主等を対象に女性活躍推進に資する取組や助成制度等についてのセミナーを開催する。

- 1) 開催回数 県下1会場、1回
- 2) 時期 10月～11月頃(予定)
- 3) 対象者 常用労働者300人以下の企業の人事、労務担当者
- 4) 目的 働き方改革や女性の活躍推進に資する取組の促進、イクボス・温かボス養成(事業主行動計画策定、各種認定、認証、助成制度等の周知など)
- 5) テーマ 「いまこそ、仕事と生活の両立を考えてみませんか(仮称)」
- 6) 内容
 - 事業主行動計画策定、各種認定、認証、助成制度等の説明
 - 先進企業事例発表
 - ディスカッション
(県内学生×入社5年以内の社会人×企業の事業主又は人事担当者)

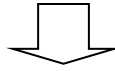


長野県ウィメンズカレッジ事業

人権・男女共同参画課

1 現状

- ・ 長野県では管理的立場にある女性の割合が全国より低い。
- ・ 管理職を目指したり、希望する女性が少なく、「自分に能力がない」「適性がない」と多くの女性が考えている。
- ・ 異業種・異分野で課題や思いを共有し、女性をエンパワーメントする場、また、支え合い、刺激を与え合う仲間やネットワークづくりを行う場がない。



女性のモチベーションを上げ、エンパワーメントする学びの場が必要

(1) 女性のキャリア形成基礎講座の開催

(イメージ)

基礎講座			
ねらい：●女性自身のキャリア形成に向けた意欲を向上させる ●異業種、多世代の女性間のネットワーク化を図る			
対象者：キャリア形成について考えたい女性、キャリアアップに不安がある女性、リーダーになることに不安がある女性 等 (例：若手・中堅企業社員（入社3年～10年位）、NPO職員、地域団体等活動者、行政職員等)			
内容例：			
(第1回) (テーマ例「女性の活躍の意義」) ・オリエンテーション ・講義 又は ワーク (90～120分×2) ・まとめ、アンケート	(第2回) (テーマ例「実践に役立てる」) ・講義 又は ワーク (90～120分×2) ・まとめ、アンケート	(第3回) (テーマ例「リーダーに学ぶエンパワーメント、ネットワークづくり」) ・交流会 (経営者・管理職女性、キラッと女性プラトフォームメンバー、地域づくりリーダー等) ・まとめ、アンケート ・フリー交流	(第4回) (テーマ例「ステップアップを目指す」) ・講義 又は ワーク (90～120分×2) ・まとめ、修了証交付、アンケート

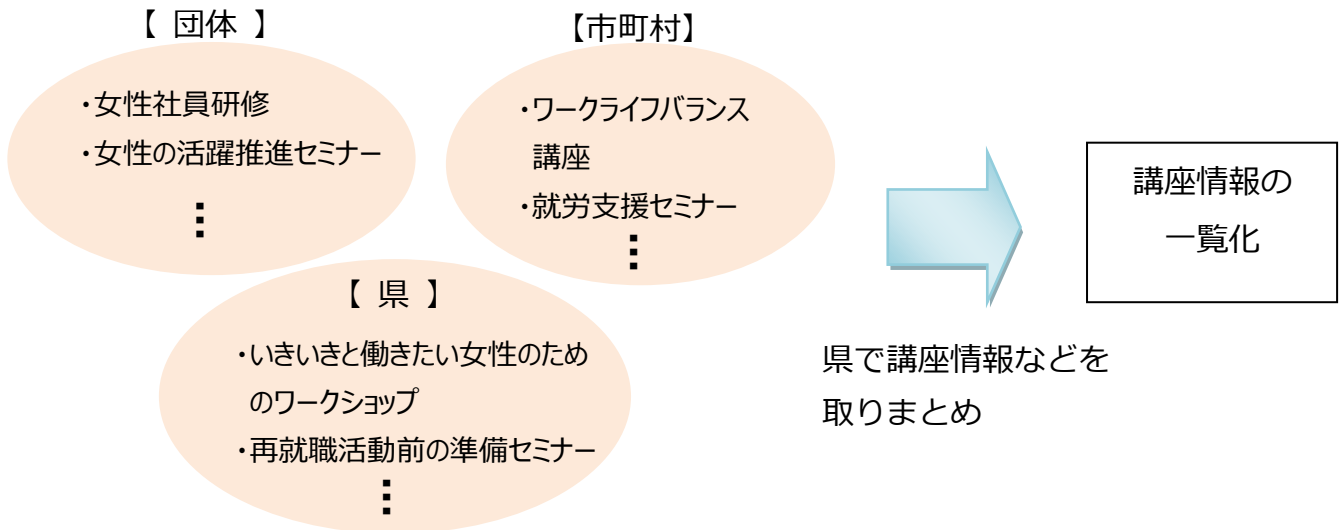
(2) 女性向け講座のプログラム化

- ア 目的 受講対象者の利便性、受講意欲の向上
 イ 内容 様々な主体で実施している女性対象の講座の体系化・紹介
 (例：リーダー育成、起業支援、再就職支援、地域・社会活動コース 等)

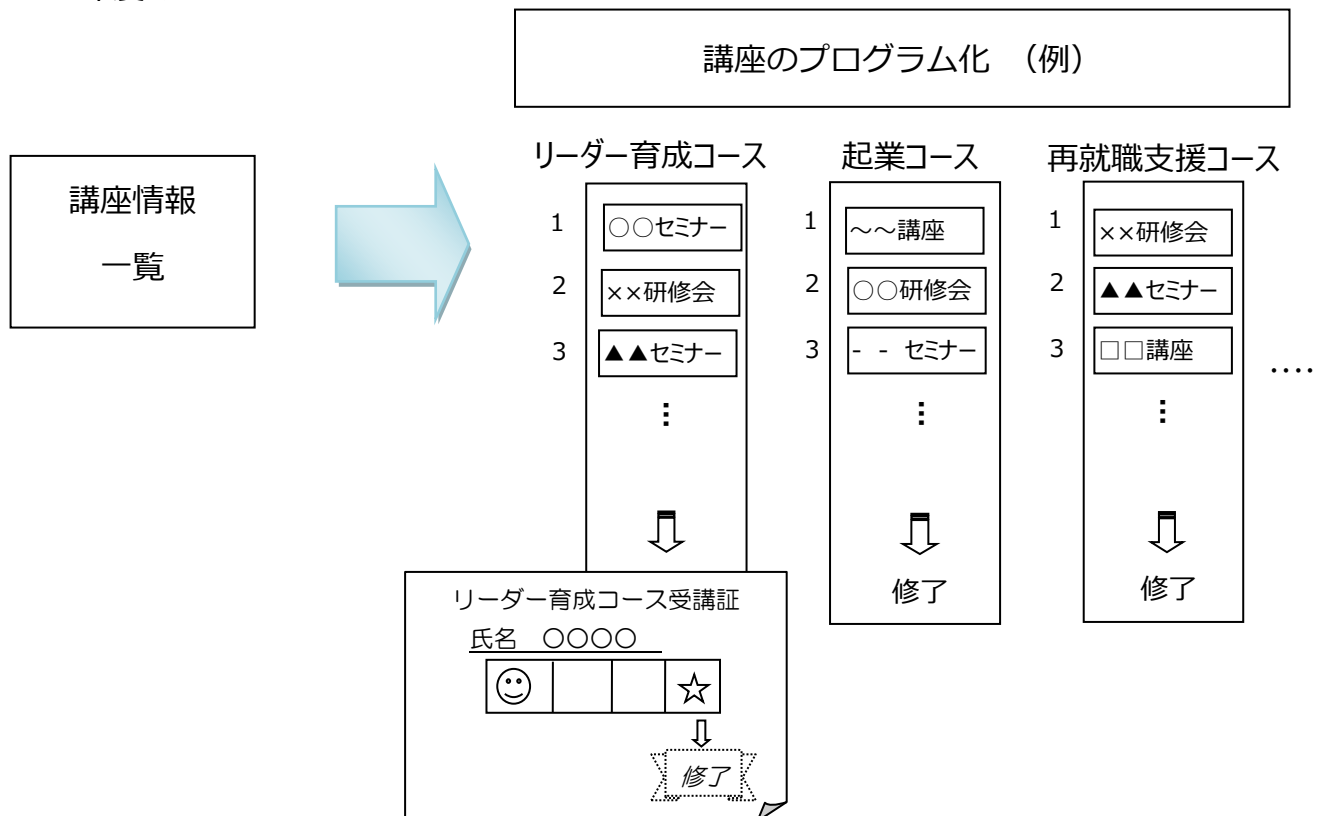
イメージ図

< H29 年度 >

現状・・・ 各主催者が個々に開催



< H30 年度 >



子育てと両立する働き方改革事業【飯綱町】

地域の実情と課題

飯綱町は若年女性の割合が減少傾向にあり、特に直近の出生率は、1.40と県下最低水準にある。こうした状況を打開し、若年女性割合と出生率の向上に向けて、「女性の希望がかない、女性が輝き活躍するまちづくり」のためのアプローチの一つとして、女性の継続就業支援や働き方改革に取り組む。

目的・目標

- ①働き方改革や女性活躍のための総合的支援体制の在り方等について整理とまとめ(H29年度ワークセンターの開設等)
- ②働き方改革モデル企業の社内大学の構築(H29年度より開校)及び企業向け働き方改革研修会の実施(参加企業12社)
- ③ワンストップ支援相談窓口設置(就労相談支援員の配置)
- ④子育て中の女性のニーズに応じた就業支援の実施(参加人数:セミナー参加者46名、パソコン研修会定員16名)

事業の特徴

- ①働き方改革に関する検討会開催(こども子育て応援会議)
 - ・女性活躍推進に向けた課題の検討と改革内容の整理
- ②働き方改革モデル企業の構築(株)サンクゼール)
 - ・研修等の開催、専門コンサルタントの派遣等
- ③ワンストップ支援相談窓口の設置
 - ・就労相談支援員の配置
- ④子育て女性就労支援
 - ・ニーズ調査、スキルアップセミナー、研修会等

連携団体

本事業は飯綱町総合戦略に基づき実施した事業である。また飯綱町商工会や信濃町との連携により企業向け働き方改革研修会を実施。イベント等にはモデル企業の(株)サンクゼールに積極的に参加をしてもらい、チャレンジ企業の増加に繋げる。

事業の効果

子育て中の女性を対象としたニーズ調査の結果(回答率63%)を基に、就職支援セミナーやパソコン研修を実施した。また町内企業向けに働き方改革研修会を開催した。それにより、働き方改革の導入を検討した企業が増加し、働く意欲のある子育て中の女性とのマッチングに繋げ、女性が自信を持って、いきいきと活躍する地域づくりへの期待がされる。

今後の課題

働き方改革モデル企業(株)サンクゼールの活動をPRし、他企業に働き方改革を横展開することで、女性の働ける環境を整備し、女性の就業率を上げる。女性が住みたいと思う町づくり。

事業の概要

こども子育て応援会議

働き方改革と女性活躍推進に向けた課題の検討（子育て中の女性に対するニーズ調査の結果や、町内に働く環境を整備するための検討）



相談窓口

働く意欲がある女性のための、就労相談支援員による求職相談を実施。平成29年度からは、企業の求人相談も実施。



働き方改革

従来の男性中心の職場環境を改め、男性も家事や育児に積極的に参加することで、女性の職場復帰や社会進出を促す。(株)サングゼールが、モデル企業として働き方改革にチャレンジし、研修会の実施や専門コンサルタントの派遣を実施。平成29年度より社内大学を開校(カリキュラムに子育てと仕事の両立につながる各種研修を実施)



制度説明、Disc行動分析ツールを活用した研修等、人間関係やストレスを軽減することで離職率低下につながり、育児休業など各種制度を利用しやすい職場作りを目指す。

ママさん就労支援

子育て中の女性を対象に仕事に関するニーズ調査を実施。その結果に基づき、就職支援セミナー(全6回)、パソコン研修会(全6回)の実施。また、主に町内企業に働き方改革研修会を実施し、短時間・短期間労働や在宅ワーク、ワークシェアなど多様な働き方の導入を検討してもらい、今後働く意欲のある子育て中の女性とのマッチングイベント等に繋げる。平成29年度より「飯綱町ワークセンター」を開設する。(ワークセンター内機能：相談窓口・ワークスペース・託児スペース)



I T活用による新たな働き方普及事業

長野県産業労働部労働雇用課

1 目的

育児等を理由に離職し、再就職を希望している女性等を対象に、I Tスキル取得セミナーを実施し、企業からの業務就労機会を提供する仕組みを構築することにより、I Tを活用して個人が在宅やコワーキングスペースで働くことができる時間や場所にとらわれない新たな働き方の普及や企業への就職者を生み出す。

2 事業内容

県下4地区【長野・諏訪・上田（佐久）・伊那（飯田）】において、以下の業務を実施

① テレワーカーの育成

- ・参加者を募集し、テレワーカー同士の情報交換やスキル等の情報を共有しながらWEB関連業務のI Tスキルが習得できるコワーキングスペースを活用したセミナーを実施
- ・業務実施のノウハウを取得するため、企業からの業務受注を想定した参加者グループによる実務実習を実施
- ・業務の進め方やスキル等の情報共有のため、定期的な勉強会を開催
- ・上記を行うため、I Tの専門スキルを持つコーディネーターを配置。以下の業務を実施する。体験会・セミナーの企画運営、参加者の決定、参加者のグループづくり、勉強会によるフォローアップ、業務発注企業とのマッチング支援

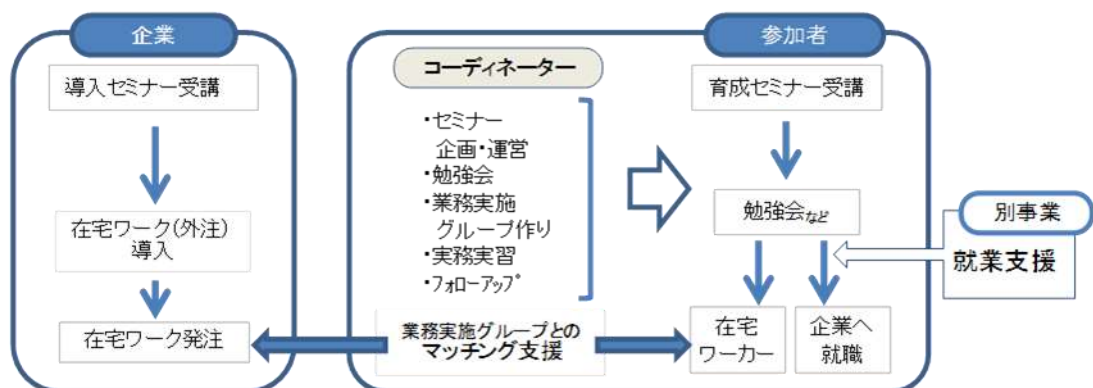
② 企業に対するテレワーク活用支援

- ・テレワークの活用（テレワーカーへの外注）を促すため、Webデザイン、サイト作成、記事作成等の発注業務の切り出し方法や実例を紹介する企業向けセミナーを開催
- ・テレワーク活用の参考とするため、テレワーカーの活動事例を専用サイトで紹介

③ テレワーカーと発注企業のマッチング、就職希望者支援

- ・事業終了後も業務受注が可能となるよう、テレワーク活用企業とのマッチングの実施

【事業概要図】



第2回長野県女性活躍推進会議を開催

女性の活躍を推進し、男女の人権が尊重され、豊かで活力のある地域社会を実現するために、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」を平成28年5月23日に設置し、第2回会議を平成28年12月14日に県庁で開催しました。

会議当日は、長野県女性活躍推進会議応援事業の状況報告のあと、女性の就業における現状と課題についての意見交換が行われ、女性の就業における課題解決に向けた取組などを協議し、今後は「課題解決に向けた共通の取組」について、進めていくことを確認しました。

課題解決に向けた共通の取組について

長野県女性活躍推進会議は、女性労働力率のM字カーブ解消をめざして、企業・団体が行う計画的な取組を支援するとともに、女性の継続就業の環境整備を推進します。

取組

- 1 女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定及び取組推進**
 - ・ 300人以下の企業・団体の計画策定の働きかけ
 - ・ 策定及び取組に当たり、経営者と従業員が話し合うとともに、計画の推進に当たって、PDCAサイクルを確立することを推進
 - ・ 計画策定済企業への「えるぼし」認定取得等の呼びかけ
 - ・ 女性の就業に関する実態の把握・分析・活用
- 2 継続就業の環境整備**
 - ・ イクボス・温かボス宣言者拡大の積極的働きかけ
 - ・ 女性のキャリア向上に資する部署への配置などの女性の職域拡大
 - ・ 男性の育休取得と家庭参画の推進
 - ・ 優良事例（先進企業、イクメン、イクボス、活躍している女性等）の紹介、表彰推薦
- 3 女性のエンパワーメント支援**
 - ・ 女性リーダー育成に向けた学びの場づくり
 - ・ 多世代、異業種女性の交流促進

実施内容

(会議)

- ・ イクボス・温かボス推進宣言
- ・ 女性の就業に関するアンケート
- ・ 女性活躍推進会議応援事業の周知、承認事業の積極的広報
- ・ スキルや意欲向上のための講座等の開催（共催）

(各団体)

- ・ 会議の取組の傘下企業等への広報、働きかけ、参加呼びかけ
- ・ 個別の課題解決に向けた取組

(県・労働局)

- ・ 会議の取組の企画調整
- ・ 女性活躍推進法及び関連する法制度等の周知啓発、取組推進

長野県女性活躍推進会議 企業アンケートの実施について（検討案）

1 目的

- ・女性の就業における現状や課題について、企業の実態を把握する。
- ・アンケートの実施及びアンケート内容を通じて、企業における女性活躍推進の気運醸成を図る。

2 実施主体

長野県女性活躍推進会議（事務局:長野県）

（問合先は長野県県民文化部人権・男女共同参画課とする。）

3 実施方法

- ・県の「ながの電子申請サービス」を活用したインターネット調査とする。
- ・実施及び回答集計は県が行う。
- ・各構成団体は、調査実施及び回答について、企業・団体等への周知、依頼を行う。
- ・企業、団体はアンケート実施サイトで回答を入力する。
- ・アンケート集計結果は、第4回会議等で公表する。

4 アンケート内容

(1) 別添修正検討案のとおり

(2) 修正内容

ア ご意見のあった箇所の表現の修正及び項目の追加。

イ 倍率や割合などの回答にあたって計算を要する項目を見直すなど、回答しやすい内容に修正。

5 実施スケジュール

- | | |
|----------------------|-------------|
| (1) 実施方法、内容の検討 | 4月～5月 |
| (2) 実施周知 | 5月～9月 |
| (3) インターネットでのアンケート実施 | 6月～9月 |
| (4) アンケート結果集計 | 10月 |
| (5) 集計結果の考察 | 11月頃（第4回会議） |

修正検討

○女性活躍推進についてのアンケート【実施主体：長野県女性活躍推進会議（事務局:長野県）】

☆このアンケートは、長野県女性活躍推進会議の取組として実施しています。
 ☆お問い合わせ先 長野県県民文化部人権・男女共同参画課 電話 026-235-7102（直通）FAX 026-235-7389
 Email n-danjo@pref.nagano.lg.jp

☆はじめに、御社について御回答ください。

業種

回答は右の表から選択してください。

雇用者数

男性 人 女性 人 合計 人

- 1 農林漁業 2 建設業 3 製造業 4 情報通信業
- 5 運輸業、郵便業 6 卸売業、小売業 7 金融業、保険業
- 8 不動産業、物品賃貸業 9 宿泊業、飲食サービス業
- 10 生活関連サービス、娯楽業 11 教育、学習支援業
- 12 医療、福祉 13 サービス業(他に分類されないもの)

採用について

Q1 平成29年春卒業の新規学卒者を採用しましたか。

男性 人 女性 人 合計 人

Q1- 直近の2事業年度の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)を教えてください。

男性※1 倍 女性※2 倍 全体 倍

※1男性の応募者数/男性の採用者数 ※2女性の応募者数/女性の採用者数

Q2 平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間において中途採用を行いましたか。

男性(正社員) 人 男性(非正規社員) 人 合計 人

女性(正社員) 人 女性(非正規社員) 人 合計 人

Q3 Q2で「中途採用者」として女性を採用した企業にのみお聞きします。

出産・育児期に一度就業を中断し、子育てが一段落したところで再就職をする女性を採用しましたか。
 回答はリストから選択してください。【はい/いいえ】

「はい」の場合は、その正社員と非正規社員別の人数を教えてください。

正社員 人 非正規社員 人 合計 人

Q4 人事担当部署の採用決定に関わる者の人数を男女別に教えてください。

男性 人 女性 人 合計 人

Q2 人事担当部署の採用担当者と採用決定者の合計人数に占める女性の割合を教えてください。

%

Q5 役員及び管理職の人数を伺います。次の区分により人数を教えてください。該当者がいない場合は、「0」としてください。

※「役員」は、取締役、監査役、執行役員、執行役などをいいます。

区 分		総人数(人)	左のうち女性(人)
役 員			
管 理 職	部長相当職		
	課長相当職		
	係長相当職		

注) 部長、課長等の役職名を採用していない場合及び次長等の役職がある企業は、実態によりどの役職に該当するか判断してください。

配置・育成について

Q6 女性がない・又は少ない職務、役職について、**取り組んで**実施していることがありますか。

回答はリストから選択してください。【行っている／今後行う予定／今のところ予定なし／必要なし】

- **女性のキャリア形成を考慮した配置意欲と能力のある女性を積極的にしている** 回答欄
- ※ **女性のキャリア形成を考慮した配置とは、管理職を想定した人材育成につながるような部署への配置や女性社員を社内の各部署に計画的に配置したり、本人の自己啓発によって取得した資格等により、他部門へ配置換えをすることをいいます。**
- **女性に活躍してもらうが従事するための教育訓練を積極的に実施している** 回答欄
- **女性の登用についての具体的な目標設定をしている** 回答欄
- **非正社員の正社員登用制度** 回答欄

多様なキャリアコースについて

Q5 以下の多様なキャリアコースを整備していますか。

回答はリストから選択してください。【導入済／今後導入予定／今のところ導入予定なし／導入の必要なし】

- **非正社員の正社員登用制度** 回答欄
- **雇用管理区分間の転換** 回答欄
- **過去に在籍した社員の正社員としての再雇用** 回答欄
- **おおむね30歳以上の者の正社員としての採用** 回答欄

男性の育児休業の取得について

Q7 平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間に配偶者が出産した男性労働者は何人で、そのうち育児休業を取得した男性労働者は何人いましたか。

直近の1事業年度における男性の育児休業取得率を教えてください。

配偶者が出産した男性労働者 回答欄 人

左のうち育児休業を取得した男性労働者 回答欄 人

女性の活躍推進について

Q8 女性の活躍推進のために、どのようなことに取り組んでいますか。

回答はリストから選択してください。【行っている／今後行う予定／今のところ予定なし／必要なし】

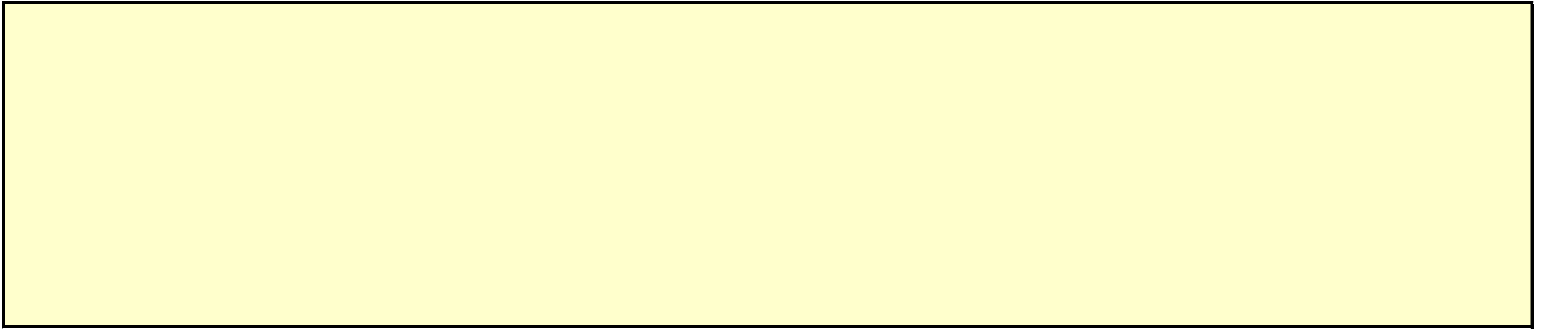
- **担当部署を決める、担当者を選任するなどの促進体制を整備している**や**責任者を決める** 回答欄
- **管理職に対して、女性の能力発揮の重要性についての管理職研修をの**実施している 回答欄
- **取組みに当たっては、状況把握、課題分析を踏まえた取組みの評価、改善等を行う、経営者と従業員の話合いの場を設けている** 回答欄
- **男女別のトイレ、更衣室、休憩室器具・設備等の設置等の環境整備を行っている** 回答欄
- **機械、器具、設備の導入による作業軽減など業務上の環境整備をしている** 回答欄
- **仕事と家庭の両立のための制度の整備・活用促進を図っている**（下記の子育て応援企業宣言、職場いきいきアドバンスカンパニー認証の取組、イクボス・温かボス宣言の取組を除く） 回答欄
- **子育て応援企業宣言、職場いきいきアドバンスカンパニー認証の取組** 回答欄
- **イクボス・温かボス宣言への取組** 回答欄

Q9 女性の職業生活における活躍を推進する法律に基づく一般事業主行動計画の策定への取組について教えてください。回答はリストから選択してください。

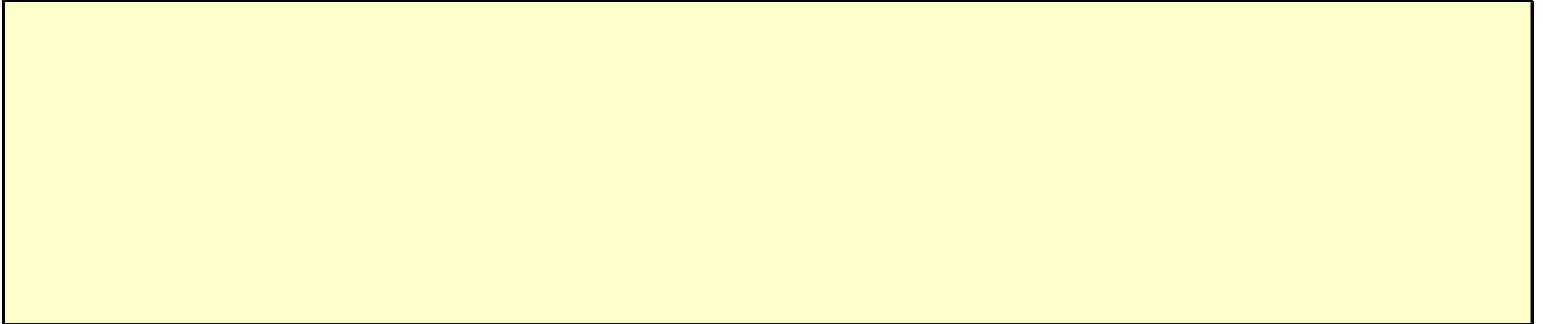
【策定・届出済／今後策定・届出予定／今のところ予定なし／必要なし】

回答欄

Q10 御社が女性の活躍推進に取り組む際に、工夫していることがありましたら教えてください。

A large, empty yellow rectangular box with a black border, intended for the respondent to provide their answer to Q10.

Q11 御社が女性の活躍推進に取り組む際に、課題になっていることがありましたら教えてください。

A large, empty yellow rectangular box with a black border, intended for the respondent to provide their answer to Q11.

☆質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

第3回長野県女性活躍推進会議 次第

日時：平成29年4月25日（火）13：30～15：30

場所：長野県庁特別会議室

1 開 会

2 長野県副知事あいさつ

長野労働局雇用環境・均等室長あいさつ

3 会議事項

女性の就業における課題解決に向けた取組の実施について

4 その他

5 閉 会

女性の活躍推進事業

県民文化部人権・男女共同参画課

1 趣旨

男女が共に家庭生活における責任を果たしながら、職場においても活躍していくことができる社会の実現に向け、固定的な性別役割分担意識の解消を図り、女性が活躍する豊かで活力のある地域社会づくりを促進する。

2 内容

(1)「長野県女性活躍推進会議」の開催

- ア 目的 行政・団体等が連携した女性活躍の取組の推進
- イ 参集者 経済団体、労働団体、農林建設業団体、教育機関等
- ウ 内容 女性活躍推進に係る情報・意見交換、会議としての取組事業の推進

㊦(2)女性活躍推進セミナーの開催

- ア 目的 中小企業の事業主行動計画策定の促進、イクボス・温かボスの推進等
- イ 対象者 常用労働者 300 人以下の中小企業の人事、労務担当者
- ウ 内容 女性活躍推進の取組、イクボス・温かボスに関する周知
(事業主行動計画策定、各種認定、認証、助成制度等の周知など)

㊦(3)長野のみらいを創るキラッと女性プラットフォーム事業

- ア 目的 県内女性のネットワーク化、女性の視点の県施策への反映
- イ 対象者 県内で活躍している女性及び女性の活躍推進に関心のある県民等
- ウ 内容 女性の直観力、行動力、横展開力を生かしたプロジェクト立ち上げ、県の施策への女性の視点の反映に向けた懇談会の開催

㊦(4)長野県ウィメンズカレッジ事業

○ 女性リーダー養成基礎講座

- ア 目的 女性の意欲向上、異業種・多世代の女性間のネットワークづくりの促進
- イ 対象者 キャリアアップについて考えたい女性、リーダーになることに不安のある女性等
- ウ 内容 女性リーダー養成基礎講座の開催、講座の受講者間や、「長野のみらいを創るキラッと女性プラットフォーム」に参加する女性等との交流

○ 女性向け講座のプログラム化

- ア 目的 受講対象者の利便性、受講意欲の向上
- イ 内容 様々な主体で実施している女性対象の講座の体系化・紹介
(例：復職に向けたコース、スキルアップのためのコース 等)

女性活躍推進セミナー(素案)

人権・男女共同参画課

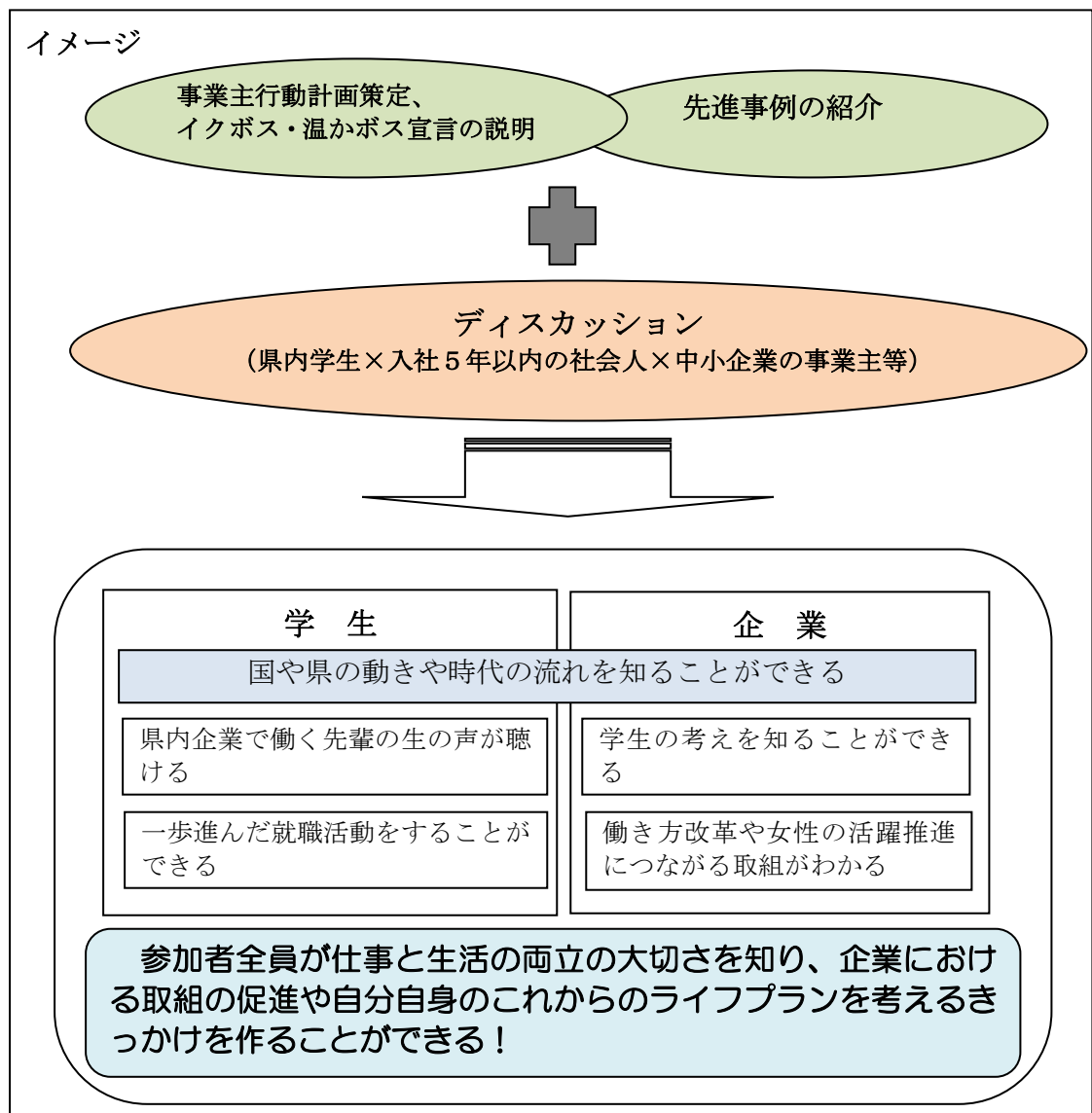
1 趣旨

経済団体等と連携した女性の活躍推進のネットワークの活用により、女性活躍推進のための事業主の具体的な取組の促進を図る。

2 内容

女性活躍推進法による事業主行動計画策定が努力義務である事業主等を対象に女性活躍推進に資する取組や助成制度等についてのセミナーを開催する。

- 1) 開催回数 県下1会場、1回
- 2) 時期 10月～11月頃(予定)
- 3) 対象者 常用労働者300人以下の企業の人事、労務担当者
- 4) 目的 働き方改革や女性の活躍推進に資する取組の促進、イクボス・温かボス養成(事業主行動計画策定、各種認定、認証、助成制度等の周知など)
- 5) テーマ 「いまこそ、仕事と生活の両立を考えてみませんか(仮称)」
- 6) 内容
 - 事業主行動計画策定、各種認定、認証、助成制度等の説明
 - 先進企業事例発表
 - ディスカッション
(県内学生×入社5年以内の社会人×企業の事業主又は人事担当者)

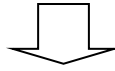


長野県ウィメンズカレッジ事業

人権・男女共同参画課

1 現状

- ・ 長野県では管理的立場にある女性の割合が全国より低い。
- ・ 管理職を目指したり、希望する女性が少なく、「自分に能力がない」「適性がない」と多くの女性が考えている。
- ・ 異業種・異分野で課題や思いを共有し、女性をエンパワーメントする場、また、支え合い、刺激を与え合う仲間やネットワークづくりを行う場がない。



女性のモチベーションを上げ、エンパワーメントする学びの場が必要

(1) 女性のキャリア形成基礎講座の開催

(イメージ)

基礎講座			
ねらい：●女性自身のキャリア形成に向けた意欲を向上させる ●異業種、多世代の女性間のネットワーク化を図る			
対象者：キャリア形成について考えたい女性、キャリアアップに不安がある女性、リーダーになることに不安がある女性 等 (例：若手・中堅企業社員（入社3年～10年位）、NPO職員、地域団体等活動者、行政職員等)			
内容例：			
(第1回) (テーマ例「女性の活躍の意義」) ・オリエンテーション ・講義 又は ワーク (90～120分×2) ・まとめ、アンケート	(第2回) (テーマ例「実践に役立てる」) ・講義 又は ワーク (90～120分×2) ・まとめ、アンケート	(第3回) (テーマ例「リーダーに学ぶエンパワーメント、ネットワークづくり」) ・交流会 (経営者・管理職女性、キラッと女性プラットフォームメンバー、地域づくりリーダー等) ・まとめ、アンケート ・フリー交流	(第4回) (テーマ例「ステップアップを目指す」) ・講義 又は ワーク (90～120分×2) ・まとめ、修了証交付、アンケート

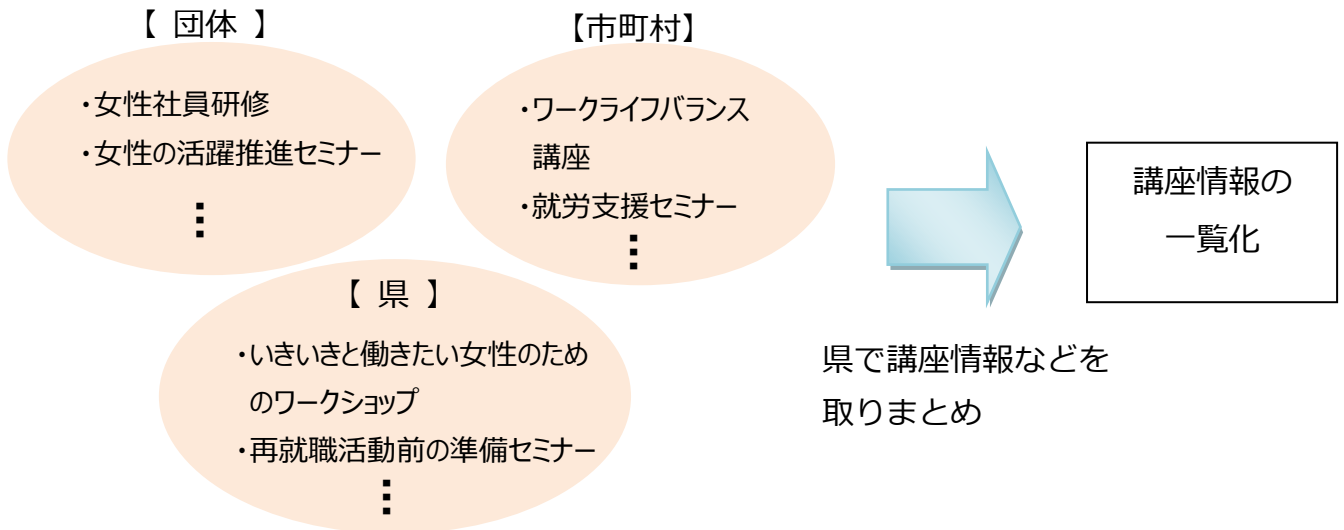
(2) 女性向け講座のプログラム化

- ア 目的 受講対象者の利便性、受講意欲の向上
 イ 内容 様々な主体で実施している女性対象の講座の体系化・紹介
 (例：リーダー育成、起業支援、再就職支援、地域・社会活動コース 等)

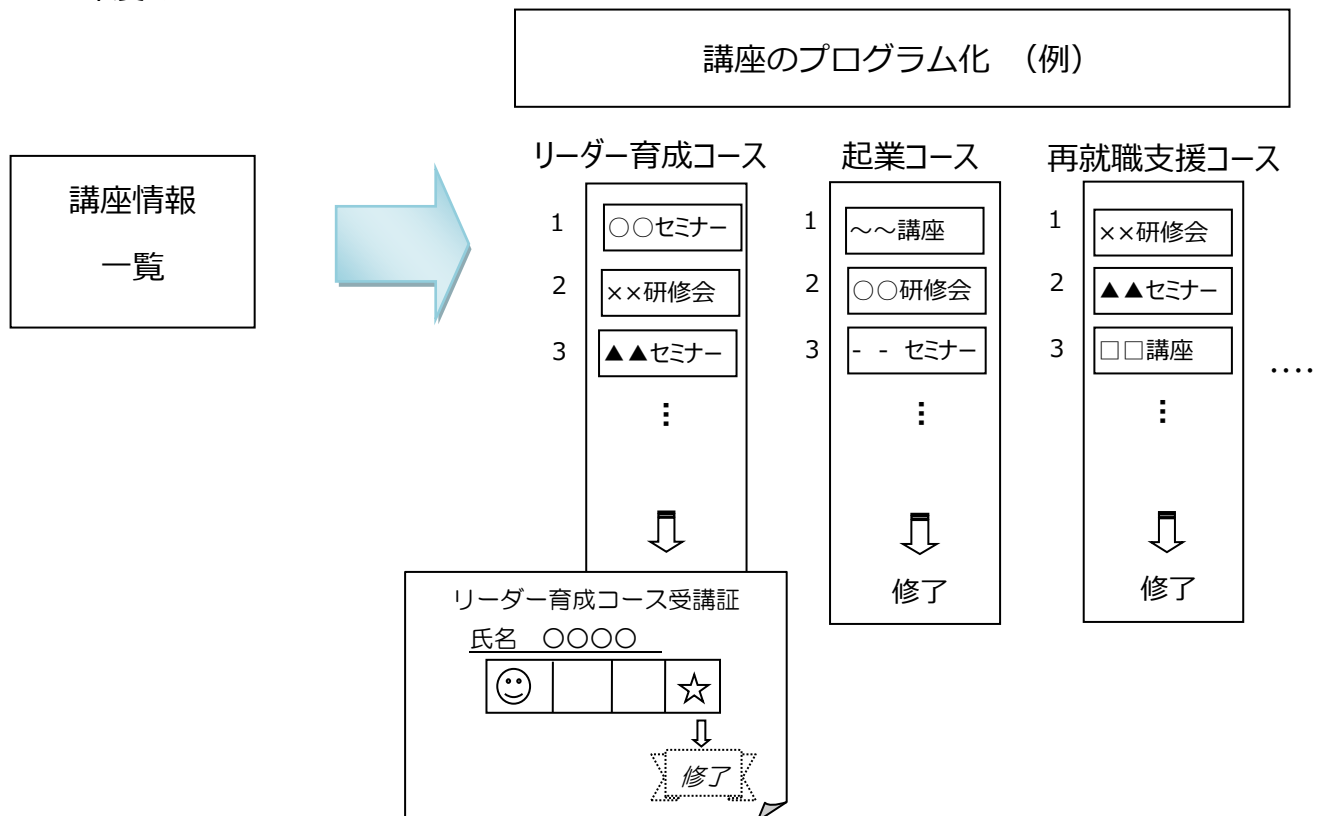
イメージ図

< H29 年度 >

現状・・・ 各主催者が個々に開催



< H30 年度 >



子育てと両立する働き方改革事業【飯綱町】

地域の実情と課題

飯綱町は若年女性の割合が減少傾向にあり、特に直近の出生率は、1.40と県下最低水準にある。こうした状況を打開し、若年女性割合と出生率の向上に向けて、「女性の希望がかない、女性が輝き活躍するまちづくり」のためのアプローチの一つとして、女性の継続就業支援や働き方改革に取り組む。

目的・目標

- ①働き方改革や女性活躍のための総合的支援体制の在り方等について整理とまとめ(H29年度ワークセンターの開設等)
- ②働き方改革モデル企業の社内大学の構築(H29年度より開校)及び企業向け働き方改革研修会の実施(参加企業12社)
- ③ワンストップ支援相談窓口設置(就労相談支援員の配置)
- ④子育て中の女性のニーズに応じた就業支援の実施(参加人数:セミナー参加者46名、パソコン研修会定員16名)

事業の特徴

- ①働き方改革に関する検討会開催(こども子育て応援会議)
 - ・女性活躍推進に向けた課題の検討と改革内容の整理
- ②働き方改革モデル企業の構築(株)サンクゼール)
 - ・研修等の開催、専門コンサルタントの派遣等
- ③ワンストップ支援相談窓口の設置
 - ・就労相談支援員の配置
- ④子育て女性就労支援
 - ・ニーズ調査、スキルアップセミナー、研修会等

連携団体

本事業は飯綱町総合戦略に基づき実施した事業である。また飯綱町商工会や信濃町との連携により企業向け働き方改革研修会を実施。イベント等にはモデル企業の(株)サンクゼールに積極的に参加をしてもらい、チャレンジ企業の増加に繋げる。

事業の効果

子育て中の女性を対象としたニーズ調査の結果(回答率63%)を基に、就職支援セミナーやパソコン研修を実施した。また町内企業向けに働き方改革研修会を開催した。それにより、働き方改革の導入を検討した企業が増加し、働く意欲のある子育て中の女性とのマッチングに繋げ、女性が自信を持って、いきいきと活躍する地域づくりへの期待がされる。

今後の課題

働き方改革モデル企業(株)サンクゼールの活動をPRし、他企業に働き方改革を横展開することで、女性の働ける環境を整備し、女性の就業率を上げる。女性が住みたいと思う町づくり。

事業の概要

こども子育て応援会議

働き方改革と女性活躍推進に向けた課題の検討（子育て中の女性に対するニーズ調査の結果や、町内に働く環境を整備するための検討）



相談窓口

働く意欲がある女性のための、就労相談支援員による求職相談を実施。平成29年度からは、企業の求人相談も実施。



働き方改革

従来の男性中心の職場環境を改め、男性も家事や育児に積極的に参加することで、女性の職場復帰や社会進出を促す。(株)サングゼールが、モデル企業として働き方改革にチャレンジし、研修会の実施や専門コンサルタントの派遣を実施。平成29年度より社内大学を開校(カリキュラムに子育てと仕事の両立につながる各種研修を実施)



制度説明、Disc行動分析ツールを活用した研修等、人間関係やストレスを軽減することで離職率低下につながり、育児休業など各種制度を利用しやすい職場作りを目指す。

ママさん就労支援

子育て中の女性を対象に仕事に関するニーズ調査を実施。その結果に基づき、就職支援セミナー(全6回)、パソコン研修会(全6回)の実施。また、主に町内企業に働き方改革研修会を実施し、短時間・短期間労働や在宅ワーク、ワークシェアなど多様な働き方の導入を検討してもらい、今後働く意欲のある子育て中の女性とのマッチングイベント等に繋げる。平成29年度より「飯綱町ワークセンター」を開設する。(ワークセンター内機能：相談窓口・ワークスペース・託児スペース)



I T活用による新たな働き方普及事業

長野県産業労働部労働雇用課

1 目的

育児等を理由に離職し、再就職を希望している女性等を対象に、I Tスキル取得セミナーを実施し、企業からの業務就労機会を提供する仕組みを構築することにより、I Tを活用して個人が在宅やコワーキングスペースで働くことができる時間や場所にとらわれない新たな働き方の普及や企業への就職者を生み出す。

2 事業内容

県下4地区【長野・諏訪・上田（佐久）・伊那（飯田）】において、以下の業務を実施

① テレワーカーの育成

- ・参加者を募集し、テレワーカー同士の情報交換やスキル等の情報を共有しながらWEB関連業務のI Tスキルが習得できるコワーキングスペースを活用したセミナーを実施
- ・業務実施のノウハウを取得するため、企業からの業務受注を想定した参加者グループによる実務実習を実施
- ・業務の進め方やスキル等の情報共有のため、定期的な勉強会を開催
- ・上記を行うため、I Tの専門スキルを持つコーディネーターを配置。以下の業務を実施する。体験会・セミナーの企画運営、参加者の決定、参加者のグループづくり、勉強会によるフォローアップ、業務発注企業とのマッチング支援

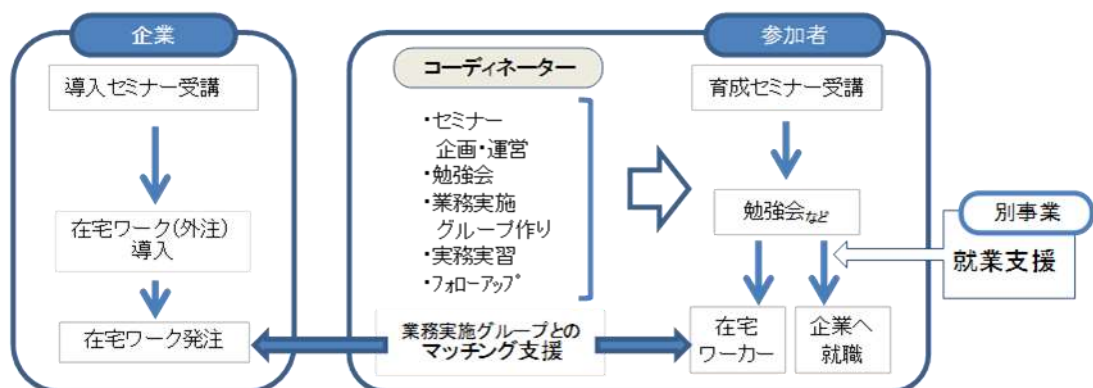
② 企業に対するテレワーク活用支援

- ・テレワークの活用（テレワーカーへの外注）を促すため、Webデザイン、サイト作成、記事作成等の発注業務の切り出し方法や実例を紹介する企業向けセミナーを開催
- ・テレワーク活用の参考とするため、テレワーカーの活動事例を専用サイトで紹介

③ テレワーカーと発注企業のマッチング、就職希望者支援

- ・事業終了後も業務受注が可能となるよう、テレワーク活用企業とのマッチングの実施

【事業概要図】



第2回長野県女性活躍推進会議を開催

女性の活躍を推進し、男女の人権が尊重され、豊かで活力のある地域社会を実現するために、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」を平成28年5月23日に設置し、第2回会議を平成28年12月14日に県庁で開催しました。

会議当日は、長野県女性活躍推進会議応援事業の状況報告のあと、女性の就業における現状と課題についての意見交換が行われ、女性の就業における課題解決に向けた取組などを協議し、今後は「課題解決に向けた共通の取組」について、進めていくことを確認しました。

課題解決に向けた共通の取組について

長野県女性活躍推進会議は、女性労働力率のM字カーブ解消をめざして、企業・団体が行う計画的な取組を支援するとともに、女性の継続就業の環境整備を推進します。

取組

- 1 女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定及び取組推進**
 - ・ 300人以下の企業・団体の計画策定の働きかけ
 - ・ 策定及び取組に当たり、経営者と従業員が話し合うとともに、計画の推進に当たって、PDCAサイクルを確立することを推進
 - ・ 計画策定済企業への「えるぼし」認定取得等の呼びかけ
 - ・ 女性の就業に関する実態の把握・分析・活用
- 2 継続就業の環境整備**
 - ・ イクボス・温かボス宣言者拡大の積極的働きかけ
 - ・ 女性のキャリア向上に資する部署への配置などの女性の職域拡大
 - ・ 男性の育休取得と家庭参画の推進
 - ・ 優良事例（先進企業、イクメン、イクボス、活躍している女性等）の紹介、表彰推薦
- 3 女性のエンパワーメント支援**
 - ・ 女性リーダー育成に向けた学びの場づくり
 - ・ 多世代、異業種女性の交流促進

実施内容

(会議)

- ・ イクボス・温かボス推進宣言
- ・ 女性の就業に関するアンケート
- ・ 女性活躍推進会議応援事業の周知、承認事業の積極的広報
- ・ スキルや意欲向上のための講座等の開催（共催）

(各団体)

- ・ 会議の取組の傘下企業等への広報、働きかけ、参加呼びかけ
- ・ 個別の課題解決に向けた取組

(県・労働局)

- ・ 会議の取組の企画調整
- ・ 女性活躍推進法及び関連する法制度等の周知啓発、取組推進

長野県女性活躍推進会議 企業アンケートの実施について（検討案）

1 目的

- ・女性の就業における現状や課題について、企業の実態を把握する。
- ・アンケートの実施及びアンケート内容を通じて、企業における女性活躍推進の気運醸成を図る。

2 実施主体

長野県女性活躍推進会議（事務局:長野県）

（問合先は長野県県民文化部人権・男女共同参画課とする。）

3 実施方法

- ・県の「ながの電子申請サービス」を活用したインターネット調査とする。
- ・実施及び回答集計は県が行う。
- ・各構成団体は、調査実施及び回答について、企業・団体等への周知、依頼を行う。
- ・企業、団体はアンケート実施サイトで回答を入力する。
- ・アンケート集計結果は、第4回会議等で公表する。

4 アンケート内容

(1) 別添修正検討案のとおり

(2) 修正内容

ア ご意見のあった箇所の表現の修正及び項目の追加。

イ 倍率や割合などの回答にあたって計算を要する項目を見直すなど、回答しやすい内容に修正。

5 実施スケジュール

- | | |
|----------------------|-------------|
| (1) 実施方法、内容の検討 | 4月～5月 |
| (2) 実施周知 | 5月～9月 |
| (3) インターネットでのアンケート実施 | 6月～9月 |
| (4) アンケート結果集計 | 10月 |
| (5) 集計結果の考察 | 11月頃（第4回会議） |

修正検討

○女性活躍推進についてのアンケート【実施主体：長野県女性活躍推進会議（事務局:長野県）】

☆このアンケートは、長野県女性活躍推進会議の取組として実施しています。
 ☆お問い合わせ先 長野県県民文化部人権・男女共同参画課 電話 026-235-7102（直通）FAX 026-235-7389
 Email n-danjo@pref.nagano.lg.jp

☆はじめに、御社について御回答ください。

回答欄

・業種

回答は右の表から選択してください。

・雇用者数

男性 人 女性 人 合計 人

- 1 農林漁業 2 建設業 3 製造業 4 情報通信業
- 5 運輸業、郵便業 6 卸売業、小売業 7 金融業、保険業
- 8 不動産業、物品賃貸業 9 宿泊業、飲食サービス業
- 10 生活関連サービス、娯楽業 11 教育、学習支援業
- 12 医療、福祉 13 サービス業(他に分類されないもの)

採用について

Q1 平成29年春卒業の新規学卒者を採用しましたか。

男性 人 女性 人 合計 人

Q1- 直近の2事業年度の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)を教えてください。

男性※1 倍 女性※2 倍 全体 倍

※1男性の応募者数/男性の採用者数 ※2女性の応募者数/女性の採用者数

Q2 平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間において中途採用を行いましたか。

男性(正社員) 人 男性(非正規社員) 人 合計 人

女性(正社員) 人 女性(非正規社員) 人 合計 人

Q3 Q2で「中途採用者」として女性を採用した企業にのみお聞きします。

出産・育児期に一度就業を中断し、子育てが一段落したところで再就職をする女性を採用しましたか。
 回答はリストから選択してください。【はい/いいえ】

「はい」の場合は、その正社員と非正規社員別の人数を教えてください。

正社員 人 非正規社員 人 合計 人

Q4 人事担当部署の採用決定に関わる者の人数を男女別に教えてください。

男性 人 女性 人 合計 人

Q2 人事担当部署の採用担当者と採用決定者の合計人数に占める女性の割合を教えてください。

回答欄 %

Q5 役員及び管理職の人数を伺います。次の区分により人数を教えてください。該当者がいない場合は、「0」としてください。

※「役員」は、取締役、監査役、執行役員、執行役などをいいます。

区 分		総人数(人)	左のうち女性(人)
役 員			
管 理 職	部長相当職		
	課長相当職		
	係長相当職		

注) 部長、課長等の役職名を採用していない場合及び次長等の役職がある企業は、実態によりどの役職に該当するか判断してください。

配置・育成について

Q6 女性がない・又は少ない職務、役職について、**取り組んで**実施していることがありますか。
回答はリストから選択してください。【行っている／今後行う予定／今のところ予定なし／必要なし】

- **女性のキャリア形成を考慮した配置意欲と能力のある女性を積極的にしている** 回答欄
- ※ **女性のキャリア形成を考慮した配置とは、管理職を想定した人材育成につながるような部署への配置や女性社員を社内の各部署に計画的に配置したり、本人の自己啓発によって取得した資格等により、他部門へ配置換えをすることをいいます。**
- **女性に活躍してもらうが**従事するための教育訓練を積極的に実施している 回答欄
- **女性の登用についての具体的な目標設定**をしている 回答欄
- **非正社員の正社員登用制度** 回答欄

多様なキャリアコースについて

Q5 以下の多様なキャリアコースを整備していますか。
回答はリストから選択してください。【導入済／今後導入予定／今のところ導入予定なし／導入の必要なし】

- **非正社員の正社員登用制度** 回答欄
- **雇用管理区分間の転換** 回答欄
- **過去に在籍した社員の正社員としての再雇用** 回答欄
- **おおむね30歳以上の者の正社員としての採用** 回答欄

男性の育児休業の取得について

Q7 平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間に配偶者が出産した男性労働者は何人で、そのうち育児休業を取得した男性労働者は何人いましたか。
直近の1事業年度における男性の育児休業取得率を教えてください。

配偶者が出産した男性労働者 回答欄 人

左のうち育児休業を取得した男性労働者 回答欄 人

女性の活躍推進について

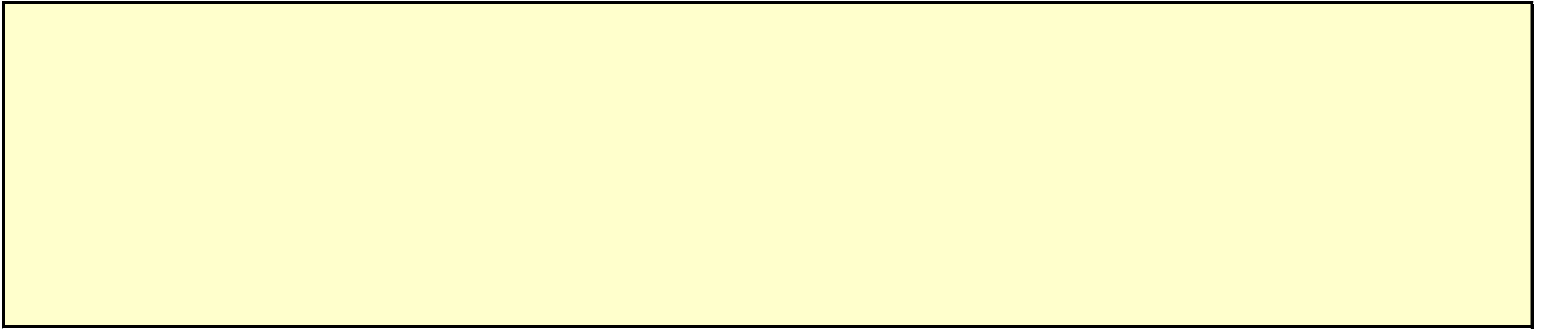
Q8 女性の活躍推進のために、どのようなことに取り組んでいますか。
回答はリストから選択してください。【行っている／今後行う予定／今のところ予定なし／必要なし】

- **担当部署を決める、担当者を選任するなどの促進体制を整備している**や**責任者を決める** 回答欄
- **管理職に対して、女性の能力発揮の重要性についての管理職研修を**の実施している 回答欄
- **取組みに当たっては、状況把握、課題分析を踏まえた取組みの評価、改善等を行う、経営者と従業員の話し合いの場を**設けている 回答欄
- **男女別のトイレ、更衣室、休憩室器具・設備等の設置等の環境整備**を行っている 回答欄
- **機械、器具、設備の導入による作業軽減など業務上の環境整備**をしている 回答欄
- **仕事と家庭の両立のための制度の整備・活用促進**を図っている（下記の子育て応援企業宣言、職場いきいきアドバンスカンパニー認証の取組、イクボス・温かボス宣言の取組を除く） 回答欄
- **子育て応援企業宣言、職場いきいきアドバンスカンパニー認証**の取組 回答欄
- **イクボス・温かボス宣言への取組** 回答欄

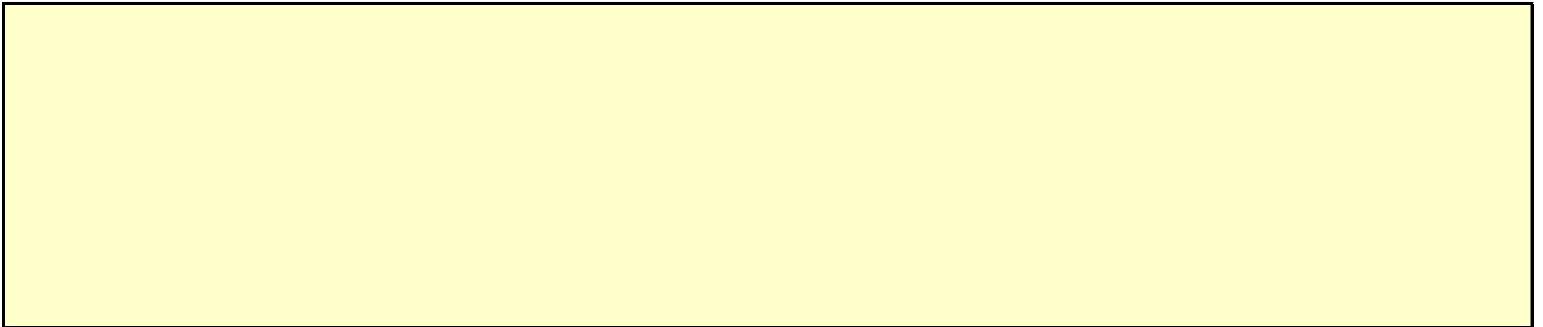
Q9 女性の職業生活における活躍を推進する法律に基づく一般事業主行動計画の策定への取組について教えてください。回答はリストから選択してください。
【策定・届出済／今後策定・届出予定／今のところ予定なし／必要なし】

回答欄

Q10 御社が女性の活躍推進に取り組む際に、工夫していることがありましたら教えてください。



Q11 御社が女性の活躍推進に取り組む際に、課題になっていることがありましたら教えてください。



☆質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

「イクボス・温かボス(あったかボス)宣言」をしませんか



●「イクボス・温かボス(あったかボス)宣言」とは

企業、団体、教育機関、NPO、行政等の事業者、管理職等が従業員や部下の仕事と子育て・介護の両立支援を「イクボス・温かボス宣言」として宣言し、職場におけるワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の推進等に取り組むものです。

(一社)長野県連合婦人会が発案した「長野県イクボス・温かボス創出プロジェクト」の取組であり、子育てや介護と仕事の両立ができる職場環境の整備と、新たな形の「ケアの社会化」をめざしています。

この取組が進むと、男性も女性も安心して働くことができ、若い世代の結婚と出産、子育ての希望が実現できる“安心介護と子育ての社会づくり”につながります。

長野県、長野労働局、経済団体、労働団体、職域団体、教育機関など様々な団体・機関が発起人となって、取組についての呼びかけを行っています。

●イクボス・温かボス(あったかボス)が必要とされる背景

少子化で労働人口が減りつつある中、子育て世代の出産育児時の離職や40～50代の介護での離職者をいかに防ぐかは、企業等の喫緊の課題です。

「男女問わずすべて」の労働者の育児、介護、その他私生活などスタッフの生活事情全般への理解を示し、決められた時間内に緊張感を持って仕事をする事で生産性を向上し、個人も組織もみんながハッピーになる環境をつくる「イクボス・温かボス」の存在が大切になってきています。

●宣言方法

- ・イクボス・温かボス宣言を下記の提出先へメール又はファクシミリで御提出ください。
- ・宣言の内容については、宣言例(裏面)を御参考にしてください。
- ・宣言の提出様式は、下記の一般社団法人長野県連合婦人会ホームページ(<http://www17.plala.or.jp/fujinkai/>)から、ダウンロードして御利用ください。
- ・御提出いただいた宣言内容や取組内容は長野県連合婦人会ホームページで公表予定です。

※御提出いただいた個人情報については、イクボス・温かボス創出プロジェクト推進の目的以外には使用いたしません。

●提出先・お問い合わせ先

一般社団法人長野県連合婦人会

E-mail womyn-nagano@sea.plala.or.jp

FAX 026-234-1312

電話 026-232-6232(直通)

住所 〒380-0836 長野市南県町 688-2 長野県婦人会館 1F

※詳細については、長野県連合婦人会ホームページに掲載しています。



長野県連合婦人会

検索



イクボス・温かボス(あったかボス)宣言(例)

私は、従業員が安心して子どもを産み育てることができ、子育てや介護等の家庭生活と仕事を両立していくことができるように、ワーク・ライフ・バランスの構築を図り、従業員の仕事と子育てや介護との両立を支援していくことを宣言します。

(取組例)

- ・ 育児休業や介護休業を取りやすい仕組みを導入する。
- ・ 従業員の多能工化などの業務改善を行い、休暇を取得しやすくする。
- ・ 業務の効率化をさらに進め、時間外労働時間を減少させる。
- ・ 従業員へ育児休業などの取得について積極的に声がけをする。
- ・ 従業員と個別に面談を行い、配慮すべき事情を把握する。
- ・ 子育てや介護など従業員の実情を考慮して業務分担を決定する。

年 月 日



(企業名) ○○○○○○○○○

(役職名) ○○○○○

(氏名) ○○ ○○