

「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」について

長野県県民文化部人権・男女共同参画課

1 概要

(1) 趣旨

「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」を発足させ、県内企業・法人、自治体のリーダー自らが、SDGsに掲げるジェンダー平等の実現も視野に入れながら、女性の職業生活における活躍の推進に意欲的に取り組むべく、集い、情報や課題を共有して、更なる行動につなげる。

あわせて、こうした取組を発信し、広く県内のリーダーの意識改革、行動変容の契機とする。

《目指す姿》

リーダーとして、働く女性が自分らしく職業生活を送れる社会を目指し、

○自らが行動変容につながる意識改革を行っている。

○自らが組織における方針を示した上で、推進体制を整え、具体的な制度・施策を実行するとともに、その評価を行い、改善につなげている。

(具体的な制度・施策の例)

- ・就業継続、非正社員から正社員への転換、管理職への育成・登用など、女性の多様なキャリアコースを設定
- ・労働時間の適正化、男性の育児休業取得の促進など、家庭と仕事の両立を支援

(2) 発起人 (内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の県内メンバー3人)

阿部 守一 (長野県知事)

太田 寛 (安曇野市長)

丸山 将一 (エムケー精工株式会社代表取締役社長) ※氏名 50 音順

(3) メンバー要件及び募集

メンバーは、県内に本社・本部を有する企業・法人、県内自治体のリーダー (従業員等を雇用する者) であって、自ら女性の職業生活における活躍の推進に意欲的に取り組むべく、「趣意書」に賛同する者とし、広く募集する。

(4) 行動宣言

メンバーは、「行動宣言」により自らの組織における具体的な取組を宣言する。

(5) 活動内容 (※メンバー本人に限る (代理不可))

① リーダーミーティングの開催

年に1回程度メンバーが集まり、先進事例、課題の共有や意見交換を行う。

② 情報の発信

会の取組やメンバーの取組をウェブサイト等で発信する。

③ メンバーの拡大

経営者等リーダーに呼びかけて、活動の輪を広げていく。

2 発足メンバーの募集

メンバー要件に該当し、発足メンバーとして参加を希望するリーダーは、次のとおり「発足メンバー参加表明書」を提出する。

(1) 募集期間

令和5年7月7日（金）から8月4日（金）まで

(2) 提出先（事務局）

長野県県民文化部人権・男女共同参画課 (n-danjo@pref.nagano.lg.jp)

※発足メンバーを確定後、第1回リーダーミーティングを開催する予定。

○期日：令和5年9月14日（木）

○場所：長野市内（会場未定）

女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会

趣 意 書

人々のライフスタイルや価値観が多様化する中で、誰もが地域や企業等において個性や能力を発揮し、自分らしく生きられる社会の実現が求められています。

長野県では、20歳代の女性の人口が男性に比べて特に少なくなっており、固定的性別役割分担意識が根強く残る状況において、女性の職業生活では、出産・育児等によるキャリアの断絶や管理職に占める割合の低さなど、依然として多くの課題があります。

こうした課題を解消し、女性が自分らしく暮らし、働き続けることのできる環境を整え、女性から選ばれる魅力ある長野県にしていくことが重要です。

そのため、県内企業・法人、自治体のリーダー自らが、SDGsに掲げるジェンダー平等の実現も視野に入れながら、女性の職業生活における活躍の推進に意欲的に取り組むべく、集い、情報や課題を共有して、更なる行動につなげるようにしたいと考えています。

あわせて、こうした取組を発信し、広く県内のリーダーの意識改革、行動変容の契機とするため、本会を発足させることとしました。

この趣旨に賛同するリーダーの皆様にご参加いただければ幸いです。

《目指す姿》

リーダーとして、働く女性が自分らしく職業生活を送れる社会を目指し、

○自らが行動変容につながる意識改革を行っている。

○自らが組織における方針を示した上で、推進体制を整え、具体的な制度・施策を実行するとともに、その評価を行い、改善につなげている。

(具体的な制度・施策の例)

- ・就業継続、非正社員から正社員への転換、管理職への育成・登用など、女性の多様なキャリアコースを設定
- ・労働時間の適正化、男性の育児休業取得の促進など、家庭と仕事の両立を支援

令和5年7月7日

発起人 (内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」メンバー)

長野県知事

安曇野市長

エムケー精工株式会社
代表取締役社長

阿部 守一 太田 寛 丸山 将一

行動宣言

私は、多様なライフスタイルを尊重し、誰もが自分らしく暮らし、働き続けることのできる魅力ある長野県づくりに向けて、女性の職業生活における活躍を推進する以下の取組を行うことを宣言します。

自組織内における取組

※別紙「行動宣言における目標設定項目例」を参考に、重点的に取り組む項目について数値目標を設定し、その目標の達成に向けた具体的な取組を記載

(記載例1)

- 数値目標：管理職に占める女性労働者の割合を○年までに△%以上にします。
- 具体的取組：・・・

(記載例2)

- 数値目標：男性労働者の育児休業取得率を○年までに△%以上にします。
- 具体的取組：・・・

会のメンバー拡大に向けた取組

※会の活動の輪を広げていくための具体的な取組を記載

(記載例)

- 女性活躍推進に係る取組を自社ウェブサイト等で積極的に発信するとともに、パートナー企業に対し取組事例を共有します。

年 月 日

(企業・法人等名)

(役 職)

(氏 名)

行動宣言における目標設定項目例

【えるぼし認定関係】

項 目	基準値
<p>1 採用</p> <p>(1) 男女別の採用における競争倍率</p> <p>(2) ア 正社員に占める女性労働者の割合</p> <p>イ 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合</p>	<p>直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低い</p> <p>産業ごとの平均値以上</p> <p>産業ごとの平均値以上</p>
<p>2 就業継続</p> <p>(1) 「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」の数値</p> <p>(2) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」の数値</p>	<p>雇用管理区分ごとにそれぞれ7割（プラチナの場合8割）以上</p> <p>雇用管理区分ごとにそれぞれ8割（プラチナの場合9割）以上</p>
<p>3 労働時間等の働き方</p> <p>労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間平均</p>	<p>各月ごとに全て45時間未満</p>
<p>4 管理職比率</p> <p>(1) 管理職に占める女性労働者の割合</p> <p>(2) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」</p>	<p>産業ごとの平均値（プラチナの場合平均値の1.5倍）以上</p> <p>8割以上</p>
<p>5 多様なキャリアコース</p> <p>直近3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合はAを必ず含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換</p> <p>B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	

【くるみん認定関係】

項 目	基準値
<p>1 男性労働者の育児休業</p> <p>(1) 計画期間における育児休業等取得率</p> <p>(2) 計画期間における育児休業取得率及び企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率</p>	<p>10%（プラチナの場合30%）以上</p> <p>合わせて 20%（プラチナの場合 50%）以上</p>
<p>2 女性労働者の育児休業</p> <p>計画期間における育児休業取得率</p>	<p>75%以上</p>
<p>3 育児中労働者に関する制度</p> <p>3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。</p>	
<p>4 労働時間</p> <p>(1) フルタイム労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均</p> <p>(2) 月平均の法定時間外労働 60 時間以上の労働者がいないこと</p>	<p>各月 45 時間未満</p>
<p>5 次のいずれか（プラチナの場合①～③すべて）の措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働 条件の整備のための措置</p>	
<p>6 子を出産した女性労働者関係（プラチナのみ）</p> <p>(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育児休業等を利用している者を含む）している者の割合</p> <p>(2) 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合</p>	<p>90%以上</p> <p>70%以上</p>
<p>7 キャリア形成等支援（プラチナのみ）</p> <p>育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定、実施していること。</p>	

発足メンバー参加表明書

私は、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」の趣旨に賛同し、同会に参加します。

年 月 日

【参加者】

企業・法人等名

役 職

氏 名

【連絡窓口】

所属・役職

担当者氏名

電話番号

メールアドレス