

# 働き方改革 ～女性が活躍できる社会の実現に向けて～

## 女性活躍推進の必要性

### ■社会経済情勢の変化

- 少子高齢化の進行と人口減少社会の到来
- 経済成長の担い手として女性の可能性に期待
- 価値観・ライフスタイルの多様化
- 非正規労働者の増加と格差の拡大



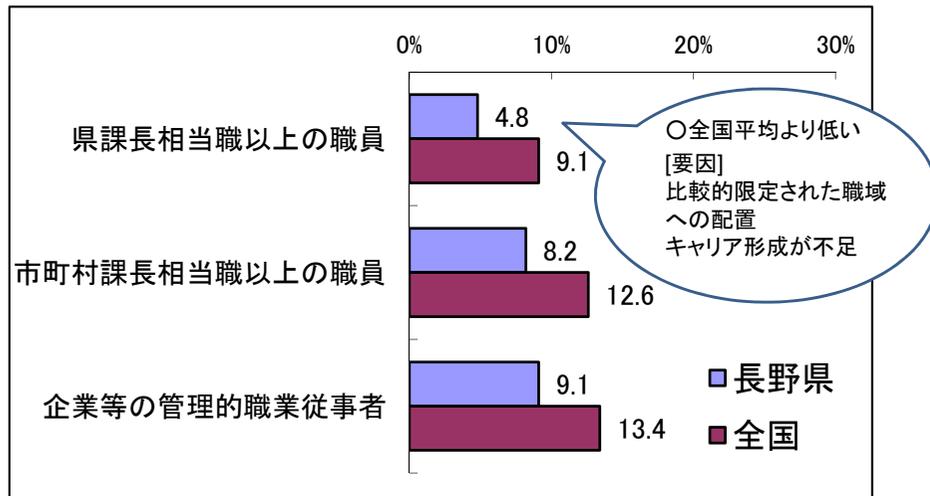
地域の多様性と活力を高め  
持続可能な社会を構築する  
ため、一層の女性の活躍と  
男女共同参画を推進する  
ことが必要

### ■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)

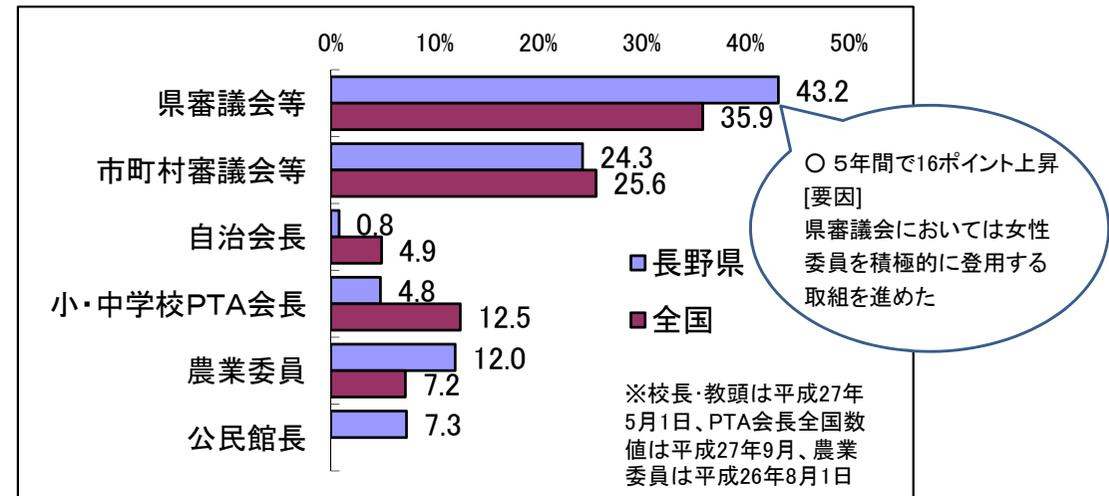
- 自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となっていることに鑑み、女性の活躍推進について基本原則を定め、並びに国、地方公共団体、事業主の責務を明らかにする
- 男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図る

# ■女性の活躍の現状 (長野県・全国)

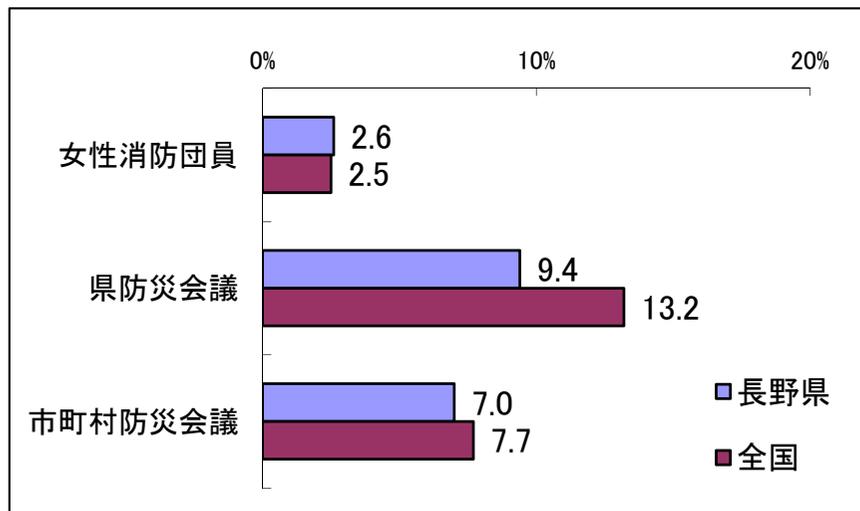
## 1 管理職への女性職員の登用 [H27.4.1現在] ※企業等は平成24年



## 2 審議会、自治会役員等への女性の参画 [H27.4.1現在]

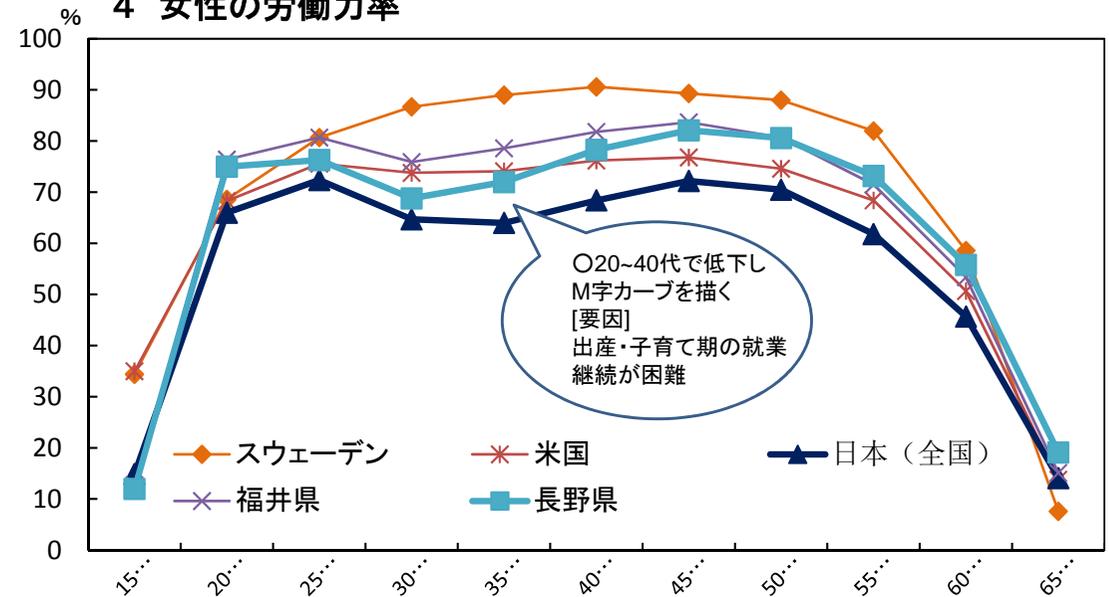


## 3 防災分野への女性の参画 [H27.4.1現在]



(グラフ1~3 資料:内閣府、長野県県民文化部)

## 4 女性の労働力率



(資料:総務省「平成22年国勢調査」他)

# ■ 女性活躍推進に向けた県の取組

(目標:第4次長野県男女共同参画計画 達成目標H27→H32)

## 1 管理職(課長級以上)への女性職員の登用

### 課題

- 多様な意見を政策に反映していくため性差のないバランスのとれた登用を進める必要
- 職員それぞれが明確なキャリアプランを持つ必要
- 家庭生活との両立の困難さなどから管理職昇進を希望しない女性の割合が男性より多い
- 理工系職種的女性職員が少ない

目標:県職員管理職に占める女性の割合  
4.8%→10%

### 取組

- 女性職員の職域拡大、キャリア形成支援、活躍しやすい環境づくり
- 男女を問わず、すべての職員の働き方・意識改革
- 女子学生対象就職ガイダンス等、採用試験受験者増加の取組

## 2 審議会、自治会役員等への女性の参画

### 課題

- 審議会委員は職務指定が多いが、専門職や推薦団体の役職に就いている女性が少ない
- 固定的な性別役割分担意識を背景とした男性主体の組織運営の見直し
- 女性が自ら活躍する力をつけるエンパワーメントを促進する必要

目標:県の審議会委員に占める女性の割合  
43.2%→50%

### 取組

- 審議会委員改選の際、担当課ヒアリングや、女性が5割を下回る場合の理由の公表を実施
- 固定的な性別役割分担意識の解消のため、参加体験型の講座などにより意識改革を推進
- NAGANO農業女子等の女性のネットワーク化や次世代の女性リーダー育成を推進する交流会の開催、活躍する女性の好事例の紹介

## 3 防災分野での男女共同参画の推進

### 課題

- 「救援物資の配分」や「避難所の運営」における問題の発生を未然に防止するため平常時から対策が必要
- 防災や消防は男性が担うものという意識が根強い

目標:県内の女性消防団員数  
933人→1020人

### 取組

- 男女共同参画の視点を取り入れた防災をテーマにした講座や避難所体験講座等を市町村と共催で実施
- 防災会議への女性委員の登用、女性消防団員の加入促進

## 4 ワーク・ライフ・バランスの推進等

### 課題

- 長時間労働など男性中心型の労働慣行等
- 両立支援制度を利用しづらい職場の雰囲気
- 男性の家事・育児・介護等への参画の推進

目標:25歳から44歳の育児中の女性有業率  
全国22位→上位

### 取組

- 女性活躍推進会議を設置し、国、県、市町村、経済団体、労働団体等が連携して取組
- 育児・介護と仕事の両立を支援するイクボス・温かボスの取組推進
- 多様な勤務制度の導入、職場いきいきアドバンスカンパニー認証を企業に働きかけ
- 市町村と連携して子育て中の女性やひとり親家庭の就業等を支援

# 女性活躍推進に向けた提案

概ね5年間で計画的に取組

## 提案1

管理職(課長級以上)への女性職員の登用  
[目標] 全国平均以上(県9.1%、市町村12.6%)

### [ 県 ]

- 現状4.8%→ 目標10%
  - ・ 将来の管理職候補となる課長補佐級及び係長級への登用を引き続き推進
  - ・ 女性の採用試験受験者増加に向けた取組(県庁ガイダンス、積極的なインターンシップの受け入れ)

### [ 市町村 ]

- 全市町村平均  
現状8.2%→ 目標12.6%
  - ・ 各市町村の特定事業主行動計画に沿った取組の推進

## 提案2

自治会役員への女性の参画  
[目標] 全国平均以上(4.9%)

### [ 県 ]

- 市町村支援を推進
  - ・ 固定的な性別役割分担意識の解消のための参加型講座を実施
  - ・ 市町村担当職員研修の実施
  - ・ 優良取組事例の紹介などの情報提供

### [ 市町村 ]

- 現状0.8%→ 目標4.9%
  - ・ 将来の自治会長候補となる自治会役員への女性の就任を促進  
(例:副会長を男女1名ずつの複数体制とするなどを自治会へ働きかけ、全3928団体の半数の自治会で、当面、副会長の1人を女性に)

早期に取組

## 提案3

イクボス・温かボスの取組の推進  
[目標] 県・全市町村での宣言の実施

### [ 県 ]

- 管理職職員の宣言への取組
  - ・ 6月30日までに宣言
- 県の取組に関する情報提供

### [ 市町村 ]

- 管理職職員の宣言への取組

◇ 県は、進捗状況を毎年把握し、その結果を共有し次の取組に反映

# 「長野県イクボス・温かボス（あったかボス）創出プロジェクト」 の展開について

長野県連合婦人会  
長野県県民文化部

## 1 趣旨

長野県における子育て・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、企業、団体、教育機関、NPO、行政等の事業者、管理職等（以下「管理職等」という。）が行う“イクボス・温かボス（あったかボス）”の取組を推進し、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信州型安心介護と子育ての社会づくりを推進する。

## 2 プロジェクトの主体及び進め方

- (1) このプロジェクトは、長野県連合婦人会が発案し、長野県のバックアップにより推進するもの。
- (2) プロジェクトの趣旨に賛同する者、団体が呼びかけ人となり、県内の事業者、事業者内の管理職等にプロジェクトへの参加を呼びかける。

## 3 プロジェクトの取組内容

- (1) 管理職等は従業員や部下の仕事と子育て・介護の両立支援を宣言（イクボス・温かボス（あったかボス）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。  
また、各従業員等が仕事と自らの子育て・介護の両立を宣言（イクメン・イクウィメン宣言）することも促す。
- (2) 事業規模・分野別の課題等や宣言者の実践活動について情報共有する。
- (3) 取組を拡大し、実践を後押しするための講演会等を開催する。
- (4) 宣言者が一定数に達した時点で、共同宣言を発信し、子育て・介護を社会で支える気運の醸成を図る。

## 4 今後のスケジュールについて

- (1) 平成 28 年度の早い時期にイクボス講演会を開催する。
- (2) 宣言者が一定数に達した時点で、「イクボス・温かボス（あったかボス）共同宣言」を発信する。
- (3) 平成 28 年度後半に、宣言者の実践報告会又はプロジェクト推進のための講演会を開催する。

## 5 照会先

長野県連合婦人会（宣言提出先）

電話 026-232-6232（直通）FAX 026-234-1312 E-mail womyn-nagano@sea.plala.or.jp

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 E-mail n-danjo@pref.nagano.lg.jp

# 県職員による「イクボス・温かボス（あったかボス）宣言」の 実施について

長野県総務部職員キャリア開発センター

## 1 取組の趣旨

今年3月に策定した「長野県女性職員活躍推進計画」に基づき、管理職が所属職員の仕事と育児・介護との両立を応援するための取組を宣言することを通じて、働きやすい職場環境づくりを進め、ワーク・ライフ・バランスを実現できる長野県を目指す。

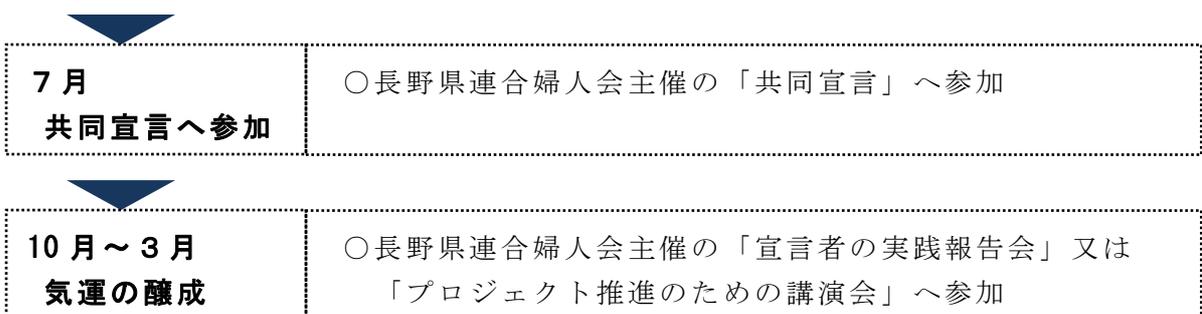
また、男性も女性も安心して子育て・介護をしながら仕事ができる社会を創ることを目的に、一般社団法人長野県連合婦人会が主催する「イクボス・温かボス創出プロジェクト」へ参加し、賛同する県内企業や団体等との共同宣言を経て、県全体の取組へと展開していくもの。

## 2 宣言を行う者

- 知事
  - 副知事
  - 部局長会議メンバー
  - 本庁各課室長
  - 地方事務所の所長、副所長、各課長
  - 保健福祉事務所の所長、副所長、各課長
  - 建設事務所の所長、次長、各課長
  - 現地機関の長
- （約 350 名）

## 3 宣言の手順

- (1) 「宣言の前に理解してほしいこと」により、取組の趣旨や各制度について再確認
- (2) 「チェックリスト」により自己点検
- (3) 業績評価面談の機会等を活用して、職員の状況やニーズを把握
- (4) 宣言様式の取組欄へ、重点的な取組を加えたオリジナルの宣言文を作成し、掲出



# イクボス・温かボスについて

「イクボス」: 職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)。イクボスは、「部下」「企業組織」「社会」を育てる(NPO法人ファザーリングジャパンの定義)

「イクボス・温かボス」がなぜ必要か? (イクボス・温かボス講演会(2016.4.11)安藤哲也氏(NPO法人ファザーリングジャパン代表)のプレゼンより)

・**“Work Smart” 生産性の高い働き方を推進**

(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  
業務の分担・共有⇒チームワーク・助け合いの向上、情報の共有化)

・**“Decent Work” ストレスがたまらない働きやすい職場、**  
上司の従業員との仕事以外のプライベートなことに関するコミュニケーションや声掛けが風通しの良い職場を作り出す  
⇒組織へのロイヤリティが高まり、従業員が積極的に職務遂行に貢献  
(取組例)おやつタイム、ランチミーティング

⇒親の共働き世代が過半数を超えた世代が就職の時期を迎えている今、人材確保の観点からも、イクボス・温かボスのいる会社であることが必要。

