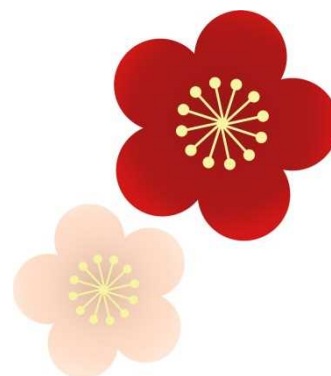


# 女性の社会参画推進

仕事×女性×生活＝島根でしあわせに暮らす



平成27年10月29日（木）  
女性の社会参画推進検討グループ

広聴広報課  
消防総務課  
青少年家庭課  
西部農林振興センター  
道路維持課

足立 知子  
宇山むつみ  
高宮あゆみ  
杉田 祥智  
今川 文

東部県民センター  
情報政策課  
東部農林振興センター  
観光振興課  
学校企画課

島田ひとみ  
山内 晶子  
角森 章子  
原田 実紀  
瀧 恵美

# 目次

1. はじめに	1
2. 社会の流れ	2
3. 県の状況	3
4. 関係機関、民間グループ、企業等との意見交換	6
5. 取り組むべき方向性、視点～しまねでは～	9
6. 提案施策	10
(1) 個別施策	
(2) 県庁内部への提案	
7. おわりに	21

## 1. はじめに

少子高齢化が進む中、

「子育てしやすく 活力ある 地方の先進県 しまね」

を目指すために、

地域社会における女性の活躍がますます必要となっている。

女性が個性や能力を活かしながら、いきいきと暮らしていくために

**仕事×女性×生活＝“島根でしあわせに暮らす”**

をテーマに提案を行う。

## 2. 社会の流れ

高度経済成長期以降続いてきた、長時間労働を前提にした男性型労働の改善のため、さまざまな取り組みが行われている。

その狙いとしては、男女が共に家事・育児に取り組むことで、第2子以降の出産の可能性が高まり、少子化に歯止めがかかること、また、心身の健康を保ち、自己実現のための時間が持てることで、職場においても活力にあふれ、効率よく業務を遂行できるようになること等が挙げられている。

さらに、労働者にとっては多様な働き方や暮らし方という選択肢が広がり、企業にとっても労働者の就労意欲を高める人材マネジメントにより、企業の経営体質を強化することにつながると期待されている。

しかし、実際の雇用の場では、長時間労働が横ばいのまま推移し、女性の管理職登用が進まない等、実質的な改善が見られない状態が続いてきた。

このため、国は昨年、時限立法だった次世代育成支援対策推進法を改正、延長して、ワーク・ライフ・バランス<sup>(注1)</sup>の推進を継続するとともに、今年「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という）を定め、国全体で女性の量・質両面の雇用拡大を目指す本格的な“ポジティブ・アクション”<sup>(注2)</sup>を実施するに至っている。

---

### (注1) ワーク・ライフ・バランス

仕事（ワーク）と生活（ライフ）の調和（バランス）という意味。

### (注2) ポジティブ・アクション

固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から

○営業職に女性はほとんどいない

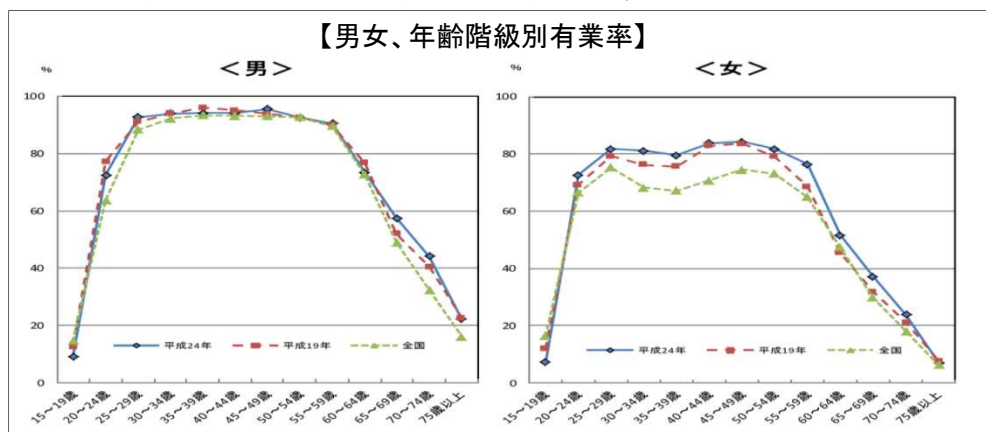
○課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、企業等が行う自主的かつ積極的な取組。

### 3. 県の状況

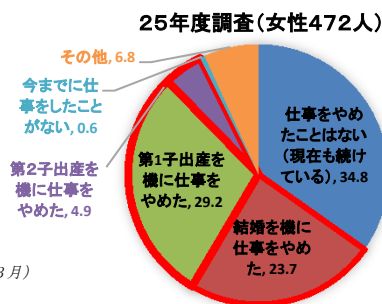
#### [雇用に関する現状]

- ・ 島根県の女性の有業率は、全国平均と比較すると高い。
- ・ 女性独特の結婚・出産等による退職者によるM字曲線<sup>(注1)</sup>の底も全国と比較すると浅い。
- ・ 年代別の労働力率を男性と比較すると、低い。



《資料》H24年就業構造基本調査（島根県分）

- ・ 約6割の女性が結婚や出産を機に仕事をやめた経験がある。



《資料》島根県少子化に関する意識調査(H26年3月)

- ・ 育児や介護をしている女性の無業者は、していない者より「就業希望者」、「求職者」の割合が高い。
- ・ 管理的職業従事者に占める女性割合は、全国平均と比較して低い。

《資料1》平成24年 就業構造基本調査結果(島根県分)

《資料2》平成26年度男女共同参画社会の形成の状況(内閣府男女共同参画局)

島根県 11.4%      全国平均 13.4%

#### 島根の良い所

- ・ 島根県の女性は就業意欲が高く、働いている人も多い
- ・ 結婚、出産等による退職者が全国と比較して少ない(M字曲線の底が浅い)

#### まだまだな所

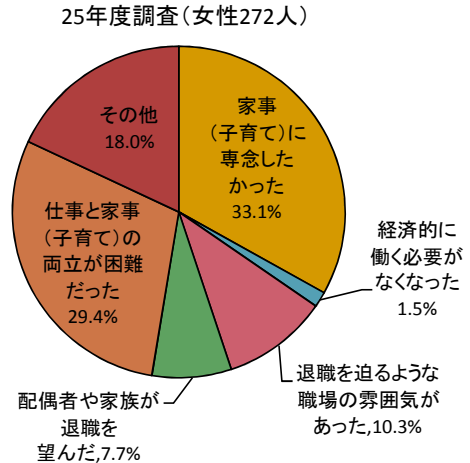
- ・ 結婚、出産等による退職者が一定割合存在している(男性には見られないM字曲線が存在)
- ・ その結果、正規雇用割合の低下  
キャリアアップ機会の不足  
女性管理職登用の困難を招いている

## [ワーク・ライフ・バランスに関する現状]

- 常用雇用の総実労働時間<sup>(注2)</sup>は、平成22年を100とした指数の推移を見ると、増加傾向が続いている。

《資料3》平成25年毎月勤労統計調査地方調査報告（島根県政策企画局統計調査課）

- 結婚や出産を機に仕事をやめた経験のある人のうち半数近くが仕事と家事（子育て等）の両立困難や、退職を迫るような職場の雰囲気、配偶者や家族が退職を望んだ等、積極的な理由ではなく仕方なしに仕事を辞めている。



《資料》島根県少子化に関する意識調査（H26年3月）

- 家庭生活における家事・育児、介護について、依然として女性が担うケースが多い。

《資料4》男女共同参画に関する県民の意識・実態調査（H27年2月）

食事の支度	男性	1.7%	女性	87.1%
育児	男性	0.9%	女性	40.6%
介護	男性	2.8%	女性	28.8%

- 家庭生活「仕事と家庭生活をともに優先したい」人の希望と現実にはギャップがある。

《資料5》男女共同参画に関する県民の意識・実態調査（H27年2月）

### 「仕事と家庭生活をともに優先したい人」

希望	39.5%
現実	23.7%

- 合計特殊出生率<sup>(注3)</sup>については、近年、若干ではあるが改善する傾向がみられる。

《資料6》人口動態統計（厚生労働省）

- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画<sup>(注4)</sup>策定について、比較的規模の小さい事業所の取り組みは、他県に比較して積極的である。

《資料7》都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況（厚生労働省 平成27年9月末現在）

- 島根県の企業は他県と比較して従業員への教育訓練を実施している。また、保育所整備が進んでいることが、子育て世代の女性の有業率を押し上げている要因の1つと考えられる。

《資料8》平成27年版労働経済の分析（厚生労働省）

#### 島根の良い所

- 保育所の整備も進み、子育てしながら働く女性が多い
- 県内企業の多くがワーク・ライフ・バランスの取り組みに積極的である

#### まだまだな所

- 家事・育児・介護など依然として女性への負担が大きい
- 男性中心の長時間労働を主体とした労働慣行は継続している

#### (注1) M字曲線

女性の年齢階級別労働力率をグラフで表したときに描かれるM字型の曲線をいう。出産・育児期にあたる30歳代で就業率が落ち込み、子育てが一段落した後に再就職する人が多いことを反映している。M字カーブともいう。先進国ではあまり見られないが、日本や韓国等、一部の国に特徴的に表れている。(内閣府男女共同参画局HPより)

#### (注2) 総実労働時間

所定内労働時間数(労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻間の実労働時間数)と所定外労働時間数(早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数)の合計。

#### (注3) 合計特殊出生率

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの。

一人の女性がその年齢別出生率で一生涯の間に産むとしたときの子どもの数に相当する。

#### (注4) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。

従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。(厚生労働省HPより)

## 4. 関係機関、民間グループ、企業等との意見交換

### 1. 意見交換にあたって

島根県における女性活躍推進について、どのような支援や施策が必要なのかを把握するために、関係機関や民間グループ、企業等と意見交換を行った。

#### (1) 訪問先の選定

訪問先の選定にあたっては、県内の女性の就労状況や支援施策、企業の現状、地域の女性がどのように感じているか等、把握することを目的に選定した。

#### (2) 訪問先の内訳（日程順）計10組織

日程	訪問先	主な内容
平成27年7月2日	県内企業①	当企業における女性活躍推進の取り組み
平成27年8月13日	島根労働局	島根県の女性就労の状況、支援助成等
平成27年8月17日	女性相談センター	DV被害女性の状況について
平成27年8月17日	中央児童相談所	子どもの発達について
平成27年9月3日	県内企業②	「ポジティブ・アクション」推進について
平成27年9月14日	島根県母子寡婦福祉連合会	ひとり親家庭の状況について
平成27年9月16日	県内企業③ (こころカンパニー上位企業)	提案実施にむけての情報収集 (ワーク・ライフ・バランス)
平成27年9月16日	県内企業④ (こころカンパニー上位企業)	〃
平成27年9月17日	県内企業⑤ (こころカンパニー上位企業)	〃
平成27年9月17日	松江市21世紀 ウィメンズプロジェクト	松江市ウィメンズプロジェクトの 活動状況、意見交換等



## 2. 得られた声

### (1) 訪問先での個別意見

#### 企業



#### ○女性のキャリアアップ、人材育成など

- ・女性を積極的に雇用していきたいし、優秀な女性を管理職等へ登用したい。
- ・女性のキャリアアップ等について、いろんな会社の情報がほしい。
- ・普段参加しない人が参加しやすくなるような仕掛けの研修があるといい。
- ・県の会議室等に女性を集めて、軽い感じで行う研修があってもいいのでは。
- ・技術、職人の世界では、資格取得は本人のモチベーションにつながる。

#### ○女性の働きやすい職場環境整備

- ・人数が少ない職種の女性は、働き方を相談する場がほしい。
- ・異業種、他社の人と交流できるような横断的なネットワークづくりが欲しい。
- ・女性の登用や職域拡大のための環境整備は必要。ハード・ソフトを含め、少しでも補助があると進めやすい。
- ・ポジティブ・アクションの宣言をしても、具体的にどのように進めていか苦慮している。専門家の派遣があれば活用すると思う。

#### ○ワーク・ライフ・バランス

- ・単に女性を優遇するためだけではなく、男性も笑顔にしなければ進まない。
- ・「遅くまで残って仕事をする人は仕事ができない人」という風潮づくりが必要。
- ・「イクボス」は重要。県職員の管理職のみなさんに「イクボス研修」を受けてほしい。すでに管理職の人より、これから管理職になる人が受けた方がいい。

#### ○こころカンパニーについて

- ・表彰やパンフレットは、就職フェアのPR用に使用しており、ありがたい。
- ・マークは、女性採用時にうけがいい。
- ・実績を確認し県から指導を行ってもらおうと今後も取り組みしやすい。

#### 民間グループ

- ・子育て中の女性は、再就職しようとしてもどこから始めたらいいかわからない。また、制度が複雑で多岐にわたるので、敷居が高く、あきらめてしまいがち。
- ・ワーク・ライフ・バランスを考えていくうえで、特に男性の意識改革が必要。そのために狭い世界(自分の会社)にいてもわからない。外の世界(他社)に目を向ける必要がある。
- ・働く女性が職場環境に関する要望を行政に直接言えるような仕組みがほしい。



#### 行政機関・関係団体



- ・全体として、女性に対して、経営者の考え方が変わった印象がある。小規模な企業でも働き方の多様性の必要性を認識した問い合わせがある。
- ・会社からの相談については、トラブル回避というより、女性社員の処遇向上を考えている。(例:トイレや休憩室を設置したいなど。)
- ・女性からの労働相談について、最近、「会社に自分の名前を伝えてもらって構わない」という人も増え、堂々と権利を主張する人が増えたように感じる。
- ・女性活躍推進といっても、非正規で働く人には全く関係ないという感じ。実質的に、中小企業が法律の対象となっていないため、地方の低所得者層への効果は期待薄。
- ・いったん非正規職員となった場合、なかなか正規職員になることは難しい。
- ・経済的困窮やDV、障がいなど福祉の支援が必要な女性の就業支援にあたっては、労働と福祉の両制度に詳しい人による支援、又は各関係分野の連携が必要。

## (2) 意見の整理

意見交換では、大変参考になる意見を多く聞くことができたが、特にポイントとなるのは、次のとおりであると考えられる。

### ①働く人や企業のニーズは様々

- ・ セミナー一つをとっても企業によって会社に来てほしい場合と、違う場所に向いて参加したいなど、ニーズは様々。
- ・ 女性の人数の少ない職種は、働き方を相談する場が欲しい。
- ・ 企業が「働く女性に関する取り組み」を始めるにあたり、具体的な方法がわからないので、専門家によるアドバイスが欲しい。

### ②子育てしながらの就職活動は大変

- ・ 長い間仕事から離れている場合、就職しようと思っても何から始めていいのかわからない。また、就職に関する制度は複雑かつ多岐にわたっているので、どの窓口に相談していいのか迷う。
- ・ 就職フェア等は、新卒者向けのイメージが強いため、子連れでの参加はしにくい。

### ③ロールモデル<sup>(注1)</sup>が必要

- ・ 女性の少ない職場では、目標としたい女性の先輩が身近にいない場合もあり、今後どのようなキャリアプランを描いたらいいのかわからない。

### ④「こっころカンパニー」<sup>(注2)</sup>は良い

- ・ 表彰されるとうれしい。パンフレットは、就職フェア等でPR用として使用しており、ありがたい。
- ・ こっころロゴは、就職活動中の女子学生など、注目して見てくれる。

### ⑤まずは県庁で取り組んでほしい

- ・ ワーク・ライフ・バランスについて、県庁で率先して取り組んでもらうと企業としても社内への周知・理解が得やすい。

### ⑥ワーク・ライフ・バランスを促進するためには「意識改革」が重要

- ・ 制度の充実も大切だが、働く一人ひとりの意識を変えることが大切。
- ・ 女性だけでなく、働く全ての人が笑顔になれるように。

---

(注1) ロールモデル

社員が将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣したりする対象となる人材。

(注2) 「こっころカンパニー」・・・《資料9》

## 5. 取り組むべき方向性、視点～しまねでは～

資料等による現状分析や訪問先での意見交換から、提案の方向性は次のとおりである。

### ☆女性の活躍推進のベースづくり



### ☆働きたい・働く女性への応援



### ☆ワーク・ライフ・バランスの推進



## 6. 提案施策

### (1) 個別施策

#### ①女性の活躍推進のための計画づくり支援

##### 《背景・目的》

島根県の女性（15才～64才の生産年齢人口）の有業率は69.8%<sup>(注1)</sup>と全国平均（63.1%）と比べて高いが、管理的職業従事者に占める女性の割合は11.4%<sup>(注2)</sup>と全国平均（13.4%）と比べて低い。

女性がキャリアアップして働き続けるためには、雇用主である企業の努力に期待するところが大きい。

しかし、県内の企業は中小企業がほとんどであり、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画<sup>(注3)</sup>（以下、行動計画）策定の義務から外れる。このような企業がダイバーシティマネジメント<sup>(注4)</sup>を取り入れ、企業力を高める取り組みを支援していくことが重要となっている。

そこで、企業が行動計画を策定し、その中で設定した目標達成に向けた支援を行っていく。

##### 《仕組み》

#### (1) 計画策定支援アドバイザーの派遣

- 対象 行動計画策定に取り組む中小企業
- 内容 行動計画を策定するための目標設定や具体的な取り組みなどについて助言を行うアドバイザーを無料で派遣する。

#### (2) 「企業を成長に導く女性活躍推進セミナー」の開催

- 対象 中小企業における女性活躍推進の推進者、経営者、管理職、人事担当者
- 内容 ポジティブ・アクションを理解し、女性の活躍推進に取り組むことを後押しするために、セミナーを開催する。
  - ・ 企業経営と女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）について
  - ・ 働く女性を取り巻く現状について
  - ・ 行動計画の策定について
  - ・ 女性活躍推進に有効な具体的対応策について
  - ・ 先進企業の取り組み紹介

#### (3) 「しまね女性の活躍応援企業」登録制度の創設

- 対象 行動計画を策定し、女性活躍推進の取り組みを宣言する企業
- 内容 対象企業が「しまね女性の活躍応援企業」の申請をした場合に登録する。

（事業課：環境生活総務課 男女共同参画室）

(注1) H24年就業構造基本調査・・・《資料10》

(注2) H26年度男女共同参画社会の形成の状況・・・《資料2》

(注3) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

自社の女性の活躍に関する状況を把握、課題を分析し、改善するための計画期間、数量目標、取組内容、取組の実施時期をまとめた計画。301人以上の企業はH28年4月1日までに策定する義務がある。

(注4) ダイバーシティマネジメント 人材と働き方の多様化を活かした経営

## ②女性が安心して働ける環境整備の支援



### 《背景・目的》

企業との意見交換から、女性が安心して働き続けられる職場環境を作るために必要なものは、トイレ・更衣室などのハード面の整備から、資格取得支援や女性のネットワークの形成などのソフトに至るまで、さまざまであり、職種や企業の大小によっても求められるものが違ってきている。

そこで、企業や団体が女性の働きやすい職場環境にするために、自らが提案を行い、個々の事情にあわせた支援を実施する。

### 《仕組み》

各企業や団体が女性が安心して働ける環境整備の提案を行い、審査により選定された事業について、事業費の一部を助成するもの

- 例) 女性専用トイレ等の増設、女性専用休憩室、搾乳室の設置等
- 照明灯等の増設（暗闇での防犯灯等の設置）
- 女性交流会の開催（業種別の女性の交流会・横のつながり）
- キャリアアップセミナーの開催

（事業課：環境生活総務課 男女共同参画室）



### ③子育てママへの再就職支援

#### 《背景・目的》

平成26年3月の「島根県少子化に関する意識調査」によると、結婚や妊娠、出産を機に退職した女性が57.8%おり、約35%が妊娠、出産を機に仕事を辞めている。

妊娠、出産を機に退職した女性が再び就職したいと考えた際、子育て中の女性、特に乳幼児の子育てをしている女性は、ハローワーク等へ出向くことの敷居が高く、子どもの面倒を見ながら長時間セミナーや就職フェア等で話をきくことは難しい。

また、離職期間が長い場合は、働きたいが何から始めていいか分からない、小さい子どもを抱えて就職することへの不安感等があると思われる。

これらの不安を解消し、再就職へ踏み出すきっかけ作りを行う。

#### 《仕組み》

##### (1) 子育て中の女性の再就職セミナー等の実施

県が市町村、社会福祉協議会等と連携して、子育て中の女性の就職に関するニーズを拾い、各地域の子育て支援センター等、小さい子ども連れの女性が集まりやすい場所で再就職に関する情報提供や相談、セミナー等を実施する。

#### <事例>

- ・ 子育てしながら活躍している女性の講演（ロールモデルによるPR）
- ・ ワーク・ライフ・バランスが進んでいる会社からの情報提供
- ・ 再就職に向けた支援制度等の情報提供
- ・ 県内企業の最新求人情報の提供 等

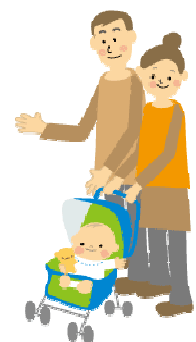
#### <開催時期、回数等>

各地域の子育て支援センター等の年間行事の中で調整

##### (2) 就職フェア等への託児所設置

就職フェア、UIターンフェア等の会場内に、託児所を設置することで、子育て中の女性の来場を促す。

(事業課：雇用政策課、青少年家庭課)



#### ④女性にやさしい『就職応援ポータルサイト』

##### 《背景・目的》

出産や育児で離職し、離職期間が長いと就職活動のやり方がわからず、その一歩が踏み出しにくい。

また、現在、就職したい時に欲しい情報が一元的に管理されておらず、情報の得方が煩雑で、発信元が多岐にわたっている。

そこで、気軽に就職活動を始めきっかけとなり、就職したい時にわかりやすい情報を得られるよう、目的に応じた“女性にやさしい”『就職応援ポータルサイト』を設置する。

##### 《仕組み》

就職に関する情報を「個人向け」「企業向け」に分割し、就職を考える女性が欲しい情報にたどり着けるよう、情報を一元化する。

～掲載内容～ （例：個人向け）

目 的	内 容
再就職、キャリアアップに向けた講座・セミナー	行政（県・市町村）や民間が実施している講座等の開催内容や申込み案内を掲載
職業訓練の情報、業種及び必要な資格案内	職業訓練の内容・紹介、東部・西部高等技術校、ポリテクセンター島根の訓練内容職業から必要な資格が検索できる機能
就職する際の注意事項（アドバイス）	仕事を始めるにあたって、注意すべきことの紹介（履歴書の書き方、労働条件等）
就職相談窓口	国、県、市町村、ハローワーク、ジョブカフェなどの窓口紹介
イベント情報	開催日ごとに掲示。日付をクリックすると、就職フェアや子育て支援センターでの再就職セミナー情報などが掲載される
企業情報	ジョブカフェしまねへのリンク

なお、ポータルサイトをゼロから立ち上げると、莫大な経費と時間と労力を要するため、既存のサイト（県のHPを想定）を更新するなどの対応とする。

～サイト内容企画案～

目的別「しごと・産業」のページに「就職応援ポータルサイト」を設置する。  
就職活動等に不慣れな女性にやさしい、分かりやすいHPの配置とする。

島根県  
Shimane Prefectural Government

サイト内検索 Google Custom Search 検索

組織から探す サイトマップ カレンダー (外部サイト)

トップ 防災・安全 観光 子育て・教育 医療・福祉 暮らし しごと・産業 環境・県土づくり 県政・統計

トップ > しごと・産業 > 雇用・労働 > [雇用政策課]

## しまね就職応援サイト

新着情報

- ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
- ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

### 就職情報カレンダー

Sunday	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

**事業主向け**

就職したいけど、  
どうしたらいいの？

**就職したい人向け**

- 就職相談窓口
- 就職するときのアドバイス
- 就職前の職業訓練
- 再就職の講座・セミナー
- キャリアアップの講座・セミナー
- ジョブカフェしまね (企業情報)

(事業課：雇用政策課)



## ⑤働く女性応援フリーペーパーの作成

### 《背景・目的》

中小企業が大部分を占める島根県においては、職場内に女性の管理職や先輩が少ないため仕事を進めていくうえでの情報を得にくい、職場内でのキャリアを相談する機会が少ない、自らが職場内で活躍していく姿を思い描くことが困難である（ロールモデルの不在・不足）という現状がある。

そこで、県内で働いている、働くことを考えている女性を主に対象とした下記内容の情報提供を行い、島根で働くことに対するモチベーションの維持・向上を図る。

### 《仕組み》

働く女性、働くことを考える女性へ向け、様々な立場で働く女性（ロールモデル）を紹介する情報誌を作成し、キャリアアップやモチベーションの維持・向上等に資する情報を広く発信するとともに、「しまね女性の活躍応援企業」の取組み事例紹介等を行う。

### ～掲載内容例～

- ・ 県内で働く女性紹介  
（管理職、育児や介護との両立事例、新規採用者や再就職者、起業者など様々な働き方をしている女性）
- ・ その他、キャリアアップに関する情報等  
（セミナー情報、各種支援制度情報、「しまね女性の活躍応援企業」の紹介など）

### ～配布場所例～

- ・ 県内企業
- ・ 県内の高校、大学等（教育機関）
- ・ 就職フェア、U・Iターンイベント

### ◇ロールモデル紹介案(土木編)◇



(事業課：環境生活総務課 男女共同参画室)

## ⑥プレミアムこっころカンパニー

～ワーク・ライフ・バランス企業ランキング～



### 《背景・目的》

島根県では、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）の支援に積極的に取り組む企業を「こっころカンパニー」として認定を行い、特に優れた子育て支援の取り組みを実施している企業の表彰を行っている。現在、こっころカンパニー認定は、企業として両立支援の取り組みを行っているかどうかを基準となっており、育休取得率などの実績については含まれていない。

企業がより働きやすい環境づくりを行うための動機付けや働きやすい企業風土の定着、優れた取り組みの周知を目的とし、実績を加味した働きやすい企業のランキングの発表を行う。発表を行うことにより、企業間での両立に向けた取組が活発となり、優秀な人材の継続就業につなげていく。

### 《仕組み》

- こっころカンパニー認定企業の上位（得点100こっころ以上）を対象に、ワーク・ライフ・バランス等の取組みや実績を評価し、ベスト5社（プレミアムこっころ）を発表。
- ランキング上位企業に対し、下記のと通りの支援を行う

- 👑 知事の訪問表彰
- 👑 県のホームページでの紹介、バナー広告の無料掲示
- 👑 しまね子育て応援企業情報誌で紹介
- 👑 プレミアムこっころロゴの提供

（事業課：青少年家庭課）



会社の残業量や育児休業の取得率を実績で評価し、その他、自社独自のワーク・ライフ・バランスの取組を評価する。



# ワーク・ライフ・バランス企業ランキング 採点表 (案)



企業名

基礎点  こころ

(こころカンパニー申請時のこころ合計点)

## ① 年休取得 (12こころ)

評価点(46点)

☆年休取得率実績(10こころ)

率	こころ	実績
0%	0	<input type="text"/> こころ
~20%	2	
~40%	4	
~60%	6	
~80%	8	
~100%	10	

【期間】 H〇〇年〇月~H〇〇年〇月 (1年間)

$$\frac{\text{年休取得日}}{\text{年休取得可能日}} = \frac{\text{〇〇日}}{\text{〇〇日}} = \text{ } \text{率}$$

☆年休取得のための取組と成果(取組:1こころ、成果:1こころ)

取組前と後の成果が分かる指標があれば、ご記入ください

取組  こころ

## ② 月平均時間外 (12こころ)

☆月平均時間外実績(10こころ)

時間	こころ	実績
~20時間	10	<input type="text"/> こころ
~40時間	8	
~60時間	6	
~80時間	4	
~100時間	2	
101以上時間	0	

【期間】 H〇〇年〇月~H〇〇年〇月 (1年間)

時間外実績(一人あたり・年平均)

時間

☆時間外削減のための取組と成果(取組:1こころ、成果:1こころ)

取組前と後の成果が分かる指標があれば、ご記入ください

取組  こころ

## ③ 育児休業取得 (12こころ)

☆育児休業取得実績(10こころ)

率	こころ	女性実績	男性実績
0%	0	<input type="text"/> こころ	<input type="text"/> こころ
~20%	1		
~40%	2	<input type="text"/> こころ	<input type="text"/> こころ
~60%	3		
~80%	4		
~100%	5		

【期間】 H〇〇年〇月~H〇〇年〇月 (1年間)

(女性)  $\frac{\text{育児を取得した女性(人)}}{\text{出産した人(人)}} = \frac{\text{〇〇人}}{\text{〇〇人}} = \text{ } \text{率}$

(男性)  $\frac{\text{育児を取得した男性(人)}}{\text{配偶者が出産した人(人)}} = \frac{\text{〇〇人}}{\text{〇〇人}} = \text{ } \text{率}$

※育児取得とは、子育てのために連続1ヶ月以上休業した人

☆育児取得のための取組と成果(取組:1こころ、成果:1こころ)

取組前と後の成果が分かる指標があれば、ご記入ください

取組  こころ

## ④ 「しほね女性の活躍応援企業」への登録

☆「しほね女性の活躍応援企業」登録実績

登録	こころ	実績
有り	10	<input type="text"/> こころ
無し	0	

### 【総合得点】

基礎点  + 評価点  =  こころ

チェック

労使トラブルや法律義務違反がない

※実績の期間は、調査月から直近の集計している区切りの期間1年間をそれぞれ任意に選択できます。次年度以降はその続きの期間となります。

## (2) 県庁内部への提案

### ①職員の仕事・ライフ・バランスの推進について

#### 《背景・目的》

県職員においても女性の活躍が求められているのは、当然のことである。一方で県職員の仕事・ライフ・バランスの指標の一部を記載すると下記のとおりである。

(H26年度知事部局等、ただし、年次有給休暇はH26.1.1～H26.12.31)

- 年次有給休暇取得率 23.9%
- 男性の育児休業取得者数 4人
- 女性の育児休業取得者数 88人(取得率100%)
- 男性の介護休業取得者数 0人
- 女性の介護休業取得者数 4人

(島根県総務部人事課資料)

年休取得率が1/4以下、男性の育児休業取得も進んでいないなど、制度は整っているが、その制度が十分利用されているとは言いがたい状況にある。

- 30才以下の男性職員で育児休業を取得したいと考えている割合  
約40%

(島根県職員連合労働組合ユース部アンケート(平成27年度実施))

制度があり、また本人が利用したいと考えているにもかかわらず、実際の利用者が低調であるということは、本人及び周囲に男性の育児休業取得に対する抵抗感があると考えられる。そういった抵抗感をなくしていくためには職員全体の意識改革が必要である。職場全体で仕事・ライフ・バランスの充実を図り、女性職員ひいては全職員が生き生きと活躍できる職場としていくことが必要である。

## 《仕組み》

### (1) 「ワーク・ライフ・バランス」についての研修の実施等

キャリアの転換点において必ず受講する研修や、その他の研修の機会を活用し、それぞれの立場や職場単位で、ワーク・ライフ・バランスについて理解を深める機会を増やす。

- 新任課長研修等階層別研修でのイクボス<sup>(注1)</sup>研修の実施
- 職場研修活性化支援研修のメニューに「ワーク・ライフ・バランス」を加え、講師を各職場に派遣し、職場研修を実施する

### (2) イクボス度自己チェックの実施

NPO法人ファザーリング・ジャパンの「イクボス検定」等を参考に、職員向けメールマガジン等を通じて、各職員にイクボス度の自己点検を促す。

### (3) 人事評価制度の活用

管理職の目標にワーク・ライフ・バランスについて記載することにより、「部下のワーク・ライフ・バランスの充実は上司の役割である」という意識を浸透させる。

- 管理職の人事考課表に「この部署のワーク・ライフ・バランスの目標」の欄を設ける  
また設定した目標について、職場に掲げる等、部署の職員に周知する

### (4) 男性の育児休業取得支援

上司、対象職員ともに育児に関する諸制度の知識を習得するとともに、ロールモデルの存在を周知し、男性の育児休業取得を応援する。

- 所属長が育児諸制度について、正しく理解し、部下への説明を義務づけ
- 男性の育児休業中の過ごし方の紹介（職員ポータルでの掲示）により、男性の育児休業の具体的なイメージをつくる

(事業課：人事課)

---

#### (注1) イクボス

部下が育児と仕事を両立できるよう配慮したり、育休取得や短時間勤務などを行っても、業務を滞りなく進めるために、業務効率を上げ、自らも仕事と生活を充実させている管理職。男性・女性は問わない。  
(厚生労働省HPより)

## ②推進体制について

### 《背景・目的》

女性の社会参画を推進するためには、社会全体の働き方改革を行う事が必須である。

現在、働き方改革を目指して、男女共同参画室、青少年家庭課、雇用政策課等で事業を行っており、それぞれの部署がそれぞれの目的を達成するための施策を行っているが、連携不足や部局縦割の弊害のため、効率的な事業執行が行われているとは言いがたい。連携して事業を実施するため、横断的な推進体制が必要だと考える。

### 《内容》

女性活躍推進に係る主な事業を所管する課の実務担当者による横断的な推進体制（プロジェクトチーム等）をつくり、連携して事業を推進していく。

## 7. おわりに

私たちプロジェクトチームは、6月からの4か月間にわたり『女性の社会参画推進』というテーマについて、検討を重ねてまいりました。

『女性の社会参画』といっても女性の就業に関する問題は様々であり、関係する法や制度も多いため、まずそれらを理解していただけても大変でした。

企業内における女性の地位向上はもちろんのこと、結婚や出産などに関する就業問題、女性が少ない職種に対する職域拡大、福祉的支援が必要な方への就業支援など、課題は多種多様です。

関係者との意見交換や各種資料をもとに、どこからアプローチしたらよいか考えた結果、『企業の経営者に女性の登用等を促すための仕組みづくり』、『一度離職した場合でも再就職しようと思える環境整備』、『結婚や出産など経験しても継続して働ける環境（ワーク・ライフ・バランス）』について、提案することを決め、話し合っていました。

このほかにも、女性の職域拡大、放課後児童クラブに入れない子どもなどの居場所づくり、福祉的支援が必要な方への就業支援など、検討する過程において、グループ内で様々なアイデアが生まれました。しかし、自分たちのしたい提案と実現可能性の間で悩み、提案に至りませんでした。今後、このような問題に対しても議論を深めていく必要があるのではないかと思います。

いくつか企業訪問した中で、ある企業の方のおっしゃった言葉が印象に残りました。「みんなが働きやすい環境をつくるのが、女性が働きやすい環境につながる。」

今回は、『女性』がテーマになっていましたが、女性が暮らしやすく、働きやすい社会となるためには、実は男性も含め、皆が暮らしやすく、働きやすい社会を目指すことが大切なのではないかと感じました。

限られた時間ではありましたが、年代や部署の異なる女性が集まって、互いに悩みながら学びあい、一つの報告書を作りあげる、という経験は大変貴重なものとなりました。

今回、持てたつながりを大切に、これからの仕事の中で生かしていきたいと思えます。

最後に、忙しい合間を縫って私たちの施策提案に関する意見交換に対応してくださった企業、民間グループ、関係機関の皆さまにこの場をお借りして、お礼を申し上げます。