

協働プラットフォームにおけるテーマ提案書

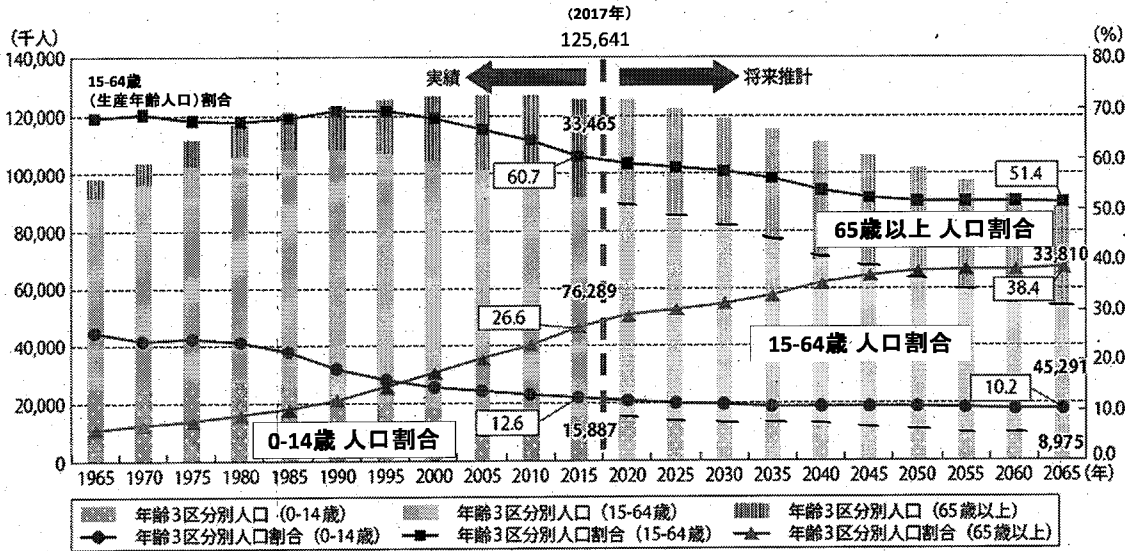
令和元年7月26日

(提案者) 商工観光労働部 女性活躍推進課

テーマ名	女性が活躍できるライフステージに応じた働きやすい職場環境づくりについて
提案した理由	<p>近年、少子高齢化の進展、ニーズの多様化など、社会経済情勢は著しく変化。このような状況に対応できる豊かで活力ある社会の実現が求められている。</p> <p>平成27年に女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、女性活躍推進法が施行。</p> <p>本年5月に同法の一部改正。一般事業主行動計画の策定義務について常勤労働者数が301人以上から101人以上の事業所に拡大。(準備期間は公布日[R1.6]から3年以内)</p>

	<p>関係法令の整備が進む一方、個々の組織においては差があるものの、固定的な性別役割分担意識などが依然残るなど、女性の能力が十分に発揮される環境づくりが課題。</p> <p>本県は、女性が活躍できる雇用環境等を進めるため、各種セミナーの開催、イクボス宣言企業等の登録、女性活躍推進企業認証制度などにより取組を進めてきた。</p> <p>これらの取組は行政主導では限界があり、企業・関係団体・地域との連携・協力のもと、幅広い視点をもって取組を進めることが不可欠であるため、今回、協働プラットフォームを提案するものです。</p>
--	--

日本の人口推移と将来推計



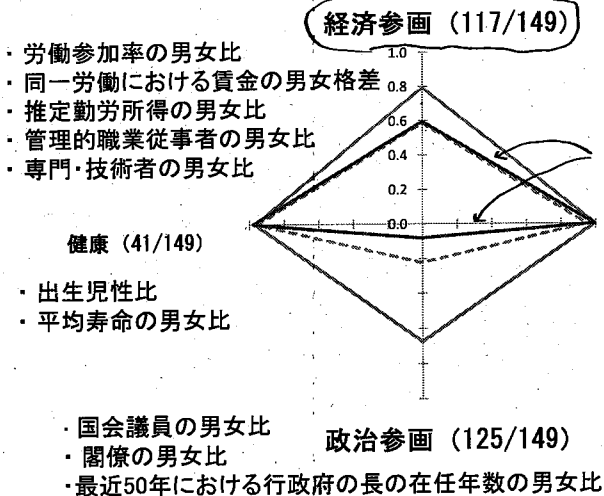
女性の活躍
障害のある人の活躍
高齢者の活躍
税収の減少
など

(注) 1970年以前は沖縄県を含まない。
資料) 2010年までは総務省統計局『国勢調査報告』、2015年は総務省統計局『平成27年国勢調査 人口等基本集計』、推計値は国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』(2017年推計)の出生中位(死亡中位)推計より国土交通省作成

ジェンダー・ギャップ指数ランキング

2018年 日本は、149カ国中 110位
(主要7カ国(G7)の中では最下位)

ジェンダー・ギャップ指数(2018)
主な国の順位

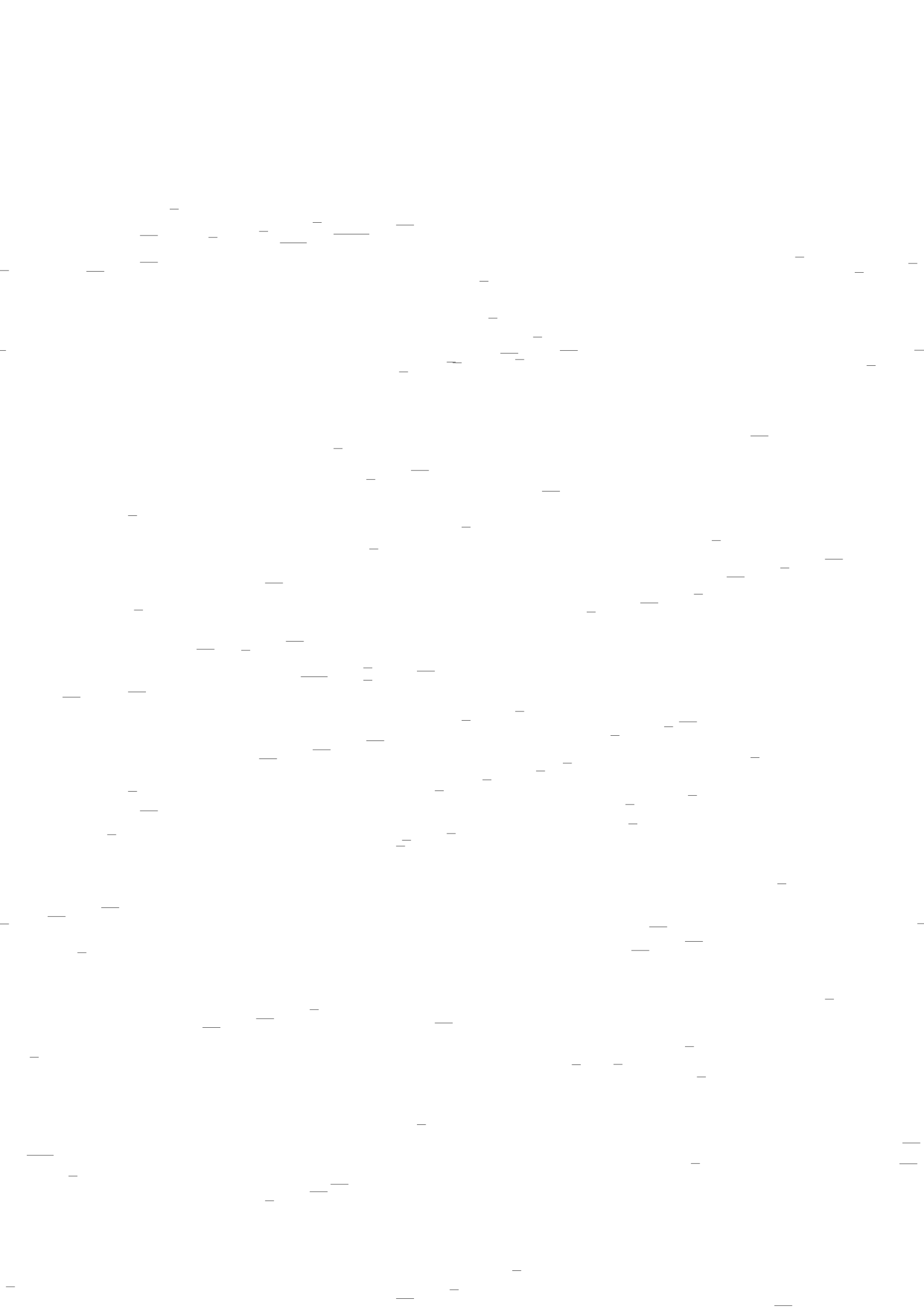


順位	国名	指数
1	アイスランド	0.858
2	ノルウェー	0.835
3	スウェーデン	0.822
4	フィンランド	0.821
5	ニカラグア	0.809
6	ルワンダ	0.804
7	ニュージーランド	0.801
8	フィリピン	0.799
9	アイルランド	0.796
10	ナミビア	0.789
12	フランス	0.779
14	ドイツ	0.776
15	イギリス	0.774
16	カナダ	0.771
51	アメリカ	0.720
70	イタリア	0.706
75	ロシア	0.701
103	中国	0.673
110	日本	0.662
115	韓国	0.657

ジェンダー・ギャップ指数: 経済教育、保健、政治の各分野毎に各使用データをウエイト付けて総合値を算出。その分野毎総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。0が完全不平等、1が完全平等

(資料) 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書2018」より作成

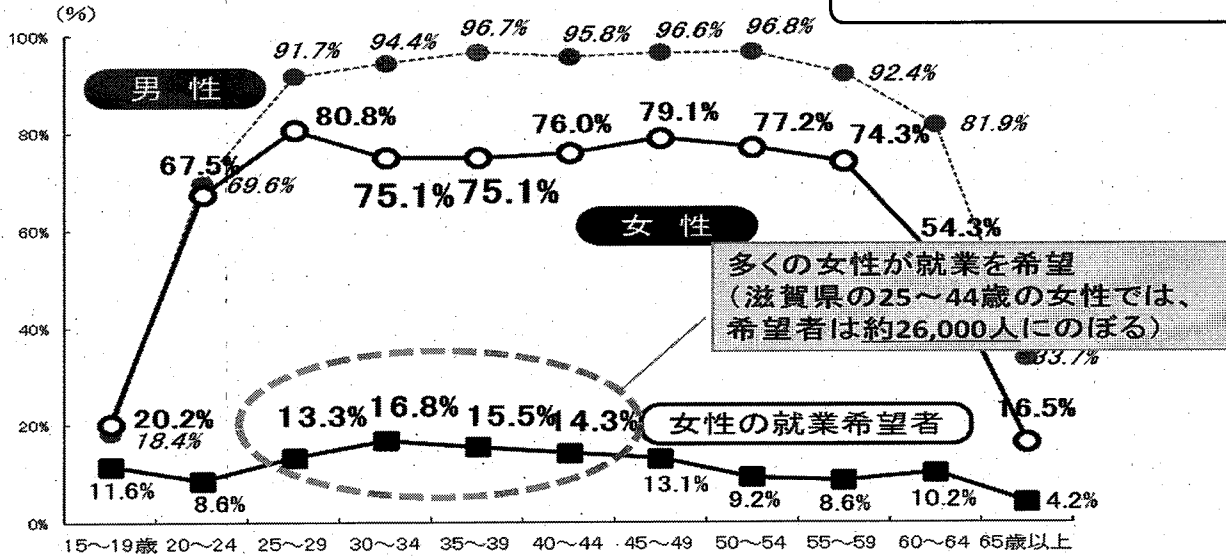




年代別の女性の就労状況(県内)

- ✓ 女性の労働力率は30歳代を谷とする「M字カーブ」
- ✓ 一方、多くの女性が就業を希望…

仕事と子育ての両立が課題



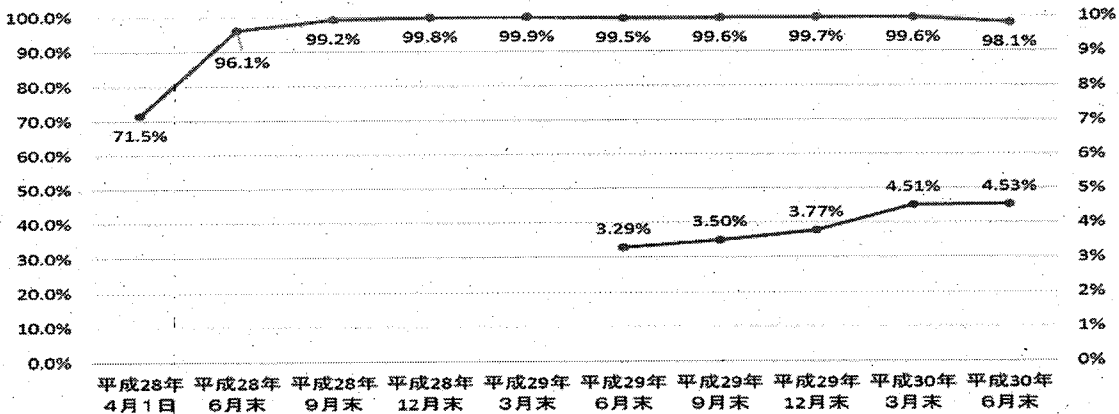
多くの女性が就業を希望
(滋賀県の25~44歳の女性では、希望者は約26,000人にのぼる)

女性の就業希望者

資料:平成29年就業構造基本調査(総務省)

1. 女性活躍推進法について

企業規模別一般事業主行動計画の届出率

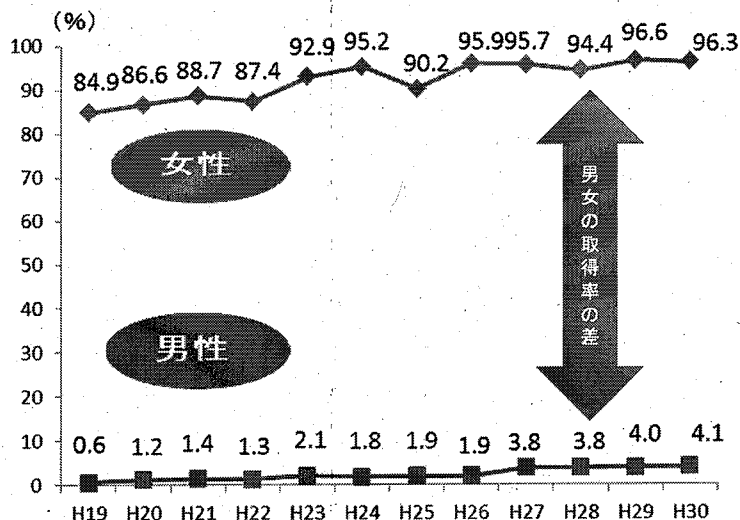


企業数(社)	平成28年 4月1日	平成28年 6月末	平成28年 9月末	平成28年 12月末	平成29年 3月末	平成29年 6月末	平成29年 9月末	平成29年 12月末	平成30年 3月末	平成30年 6月末
301人以上規模企業	15,472	15,457	15,685	15,771	15,848	15,966	16,049	16,124	16,099	16,289
101人以上300人以下規模企業(注)	-	-	-	-	-	30,976	31,125	31,294	31,459	31,535

資料出所:厚生労働省雇用環境・均等高雇用機会均等課調べ
注)101人以上300人以下規模企業の企業数は、次世代法に基づく一般事業主行動計画策定届の届出状況を集計する際に把握した企業数を用いた。14

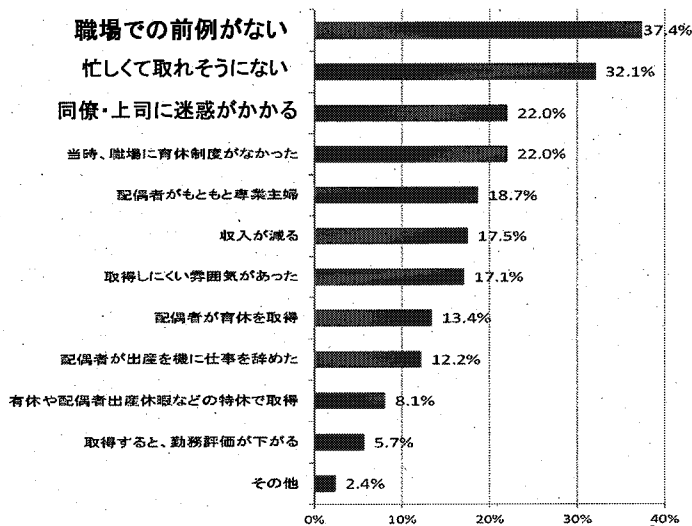
男性の育児休業の取得現状(県内)

育児休業取得率(滋賀県)



出典:労働環境等実態調査(H22)、労働条件実態調査(H22以外)(滋賀県)

育児休業を取得しなかった理由(滋賀県)
(25~44歳の男性)



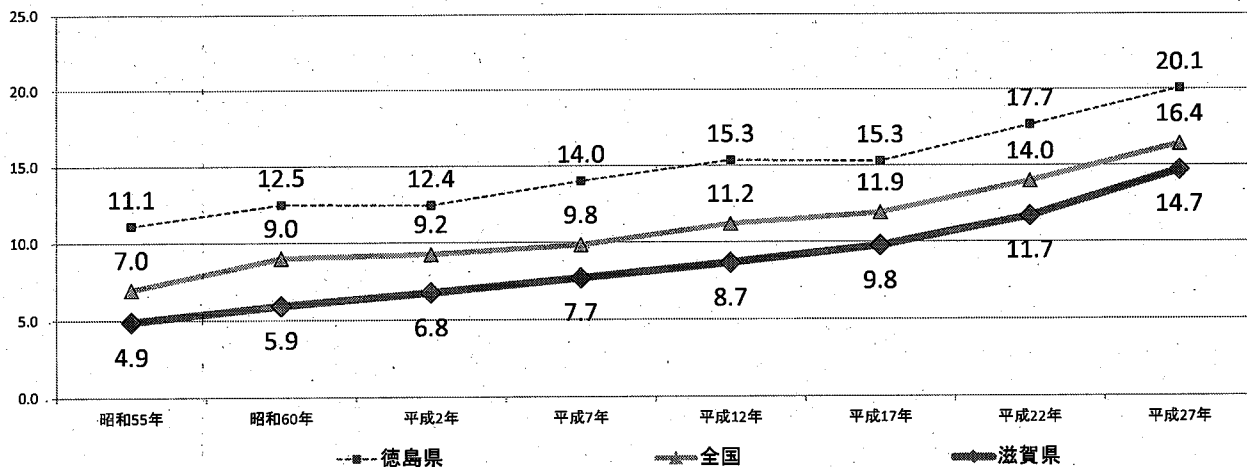
出典:平成22年度労働環境等実態調査(滋賀県)

女性の管理職の割合(県内)

◎管理的職業に従事する者に占める女性の割合 **14.7%**

39位 / 47 都道府県 (H27国勢調査)

参考 全国:16.4% 1位 徳島県 20.1%



出典:平成27年国勢調査



職場におけるさまざまな意見

(滋賀県の次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針)
(ワーキンググループ・ランチミーティングの主な意見から一部抜粋)

自身のキャリア形成

・若い頃は、ずっと庶務を10年ぐらいやっていた。若い人はどんどん経験しているが、私たちは今始まったばかりだと思う。

仕事のやりがい、活躍について

・大きな失敗もなく家庭も仕事もできたらそれで構わない。毎日がぎりぎりで綱渡り状態。
・やりがいよりも生活と仕事のバランスが取れたらいいと思う。
・自分の興味につながる仕事ならば楽しいと思える。

管理職のイメージ

・対外折衝をはじめ課全体の目配り、業務調整等をこなす自分にはできない。

若い職員が管理職を目指さない理由

・担当業務が将来どうつながるのかを先輩としても示すことができない。
・上司サイドの期待が分からないのではないかと。それが伝わればモチベーションもあがる。

キャリア形成における必要な取組

・中堅職員で経験不足に苦慮している職員も多い。つまづきや戸惑いをフォローすることのできる管理職の意識の醸成が重要。
・育休復帰後は継続性のある仕事を担当することが難しい。モチベーションの低下や、同僚への後ろめたさをひきずってしまう。

その他

・管理職にならなくても活躍は活躍。「女性職員が管理職をなぜ希望しないのか」という点に、なぜこだわらなければいけないのか。

女性の活躍の「壁」 (内閣府資料から)

① (女性のことを)「採っていない」

- ・ 4割弱 (36.6%) の企業は「女性の採用なし」
(平成26年度雇用均等基本調査)

② (女性のことを)「育てていない」

- ・ 「営業」「生産」部門は約7割の企業が「男性9割以上の職場あり」と回答
(採用・配置・昇進とポジティブアクションに関する調査[2014])

③ (女性にとって)「続けられない」「続けたくない」

- ・ 約5割の女性が第1子出産を機に退職
(第15回出生動向基本調査(夫婦調査) [平成27年])

④ (女性にとって)「昇進できない」「昇進したいと思えない」

- ・ 管理職(課長級以上)に占める女性は、9.6%
- ・ 課長以上の昇進希望を持つ女性は、1割程度。
- ・ 昇進を望まない理由のトップ「仕事と家庭の両立が困難になる」
(男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果[平成25年])

女性をはじめ多くの人活躍できる環境について

- ① どのように働きたいか
(キャリア形成、ライフステージ、仕事と家庭の両立など)
- ② 業務の見直し
(女性の視点、育児・介護への柔軟対応など)
- ③ 長時間労働の見直し
(従来からの慣行の見直し、徹底した業務の効率化など)
- ④ 組織の意識改革
(評価基準、経営者の方針など)

行政主導だけでは限界。関係の皆様との連携・協力が不可欠。

現場の声：女性活躍とは、職場風土、業務量、人手不足、トップ方針など。
(ポイント：人材確保、多様な視点、健康、ワーク・ライフバランス、働きがい、人事評価など)



イクボス宣言、女性活躍推進認証企業、各種セミナーなどを活用し、女性が活躍できる職場づくりを進めるための工夫が必要。

例

イクボス宣言

私は、より質の高い仕事をチームで行い、つづ、長時間労働の是正などを通じて、部下の仕事と家庭の両立を応援しながら、自らも仕事と私生活を楽しむ「イクボス」となります。

私は、社内にイクボスを増やすため、同僚への働きかけを積極的に行い、社員みんなが夢や希望に満ちた豊かさを実感できる会社の実現に向け全力で取り組みます。

イクボス宣言を踏まえ、主として次の取組を通じて、自らも仕事と私生活を楽しみながら、部下の仕事と家庭の両立を応援します。

- ① 職員間の情報共有やコミュニケーションを円滑にし、チームワークで業務を遂行します。
- ② 仕事の効率化や進め方の改善に努めます。
- ③ 時間外勤務の縮減に努めます。
- ④ 年次有給休暇をはじめ休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ⑤ 男性職員の育児参画を促進します。

平成27年 月 日

管理職 ○○○

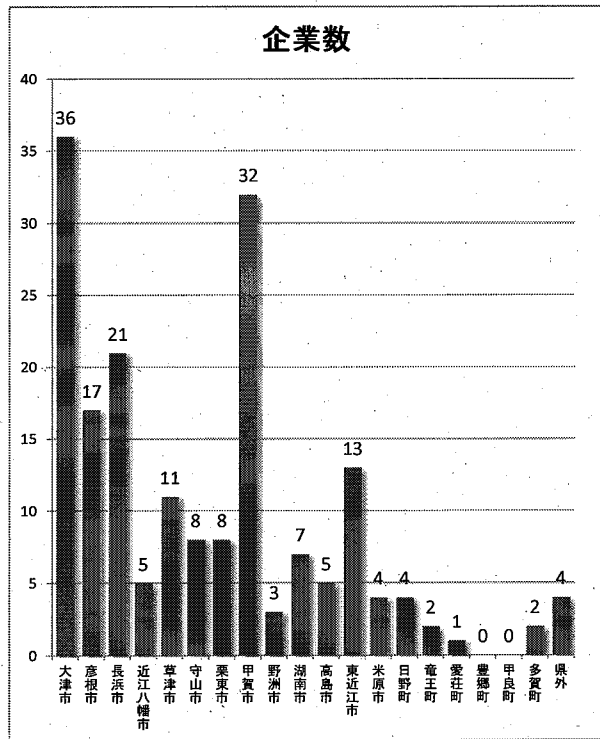
滋賀県イクボス宣言企業登録状況

時点 令和元年7月11日現在

登録企業数 183社

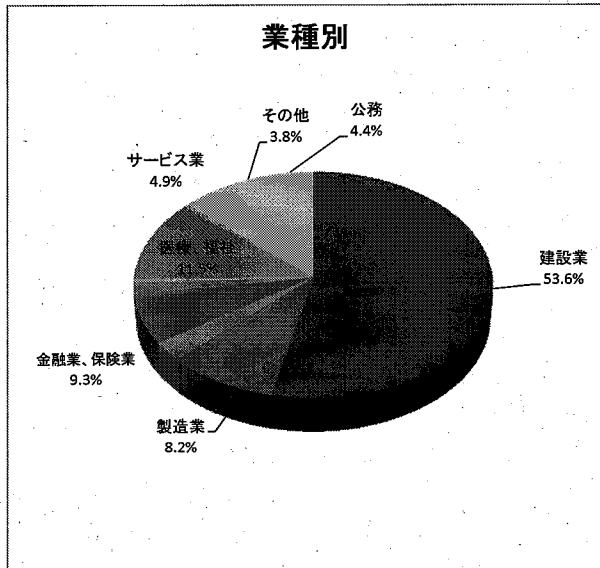
所在地

市町名	企業数	割合
大津市	36	19.7%
彦根市	17	9.3%
長浜市	21	11.5%
近江八幡市	5	2.7%
草津市	11	6.0%
守山市	8	4.4%
栗東市	8	4.4%
甲賀市	32	17.5%
野洲市	3	1.6%
湖南市	7	3.8%
高島市	5	2.7%
東近江市	13	7.1%
米原市	4	2.2%
日野町	4	2.2%
竜王町	2	1.1%
愛荘町	1	0.5%
豊郷町		
甲良町		
多賀町	2	1.1%
県外	4	2.2%
計	183	100.0%



業種

業種	企業数	割合
農業、林業		
漁業		
鉱業、採石業、砂利採取業		
建設業	98	53.6%
製造業	15	8.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.5%
情報通信業	1	0.5%
運輸業、郵便業		
卸売業、小売業	5	2.7%
金融業、保険業	12	6.6%
不動産業、物品賃貸業	1	0.5%
学術研究、専門・技術サービス業	2	1.1%
宿泊業、飲食サービス業		
生活関連サービス業、娯楽業	1	0.5%
教育、学習支援業	1	0.5%
医療、福祉	21	11.5%
複合サービス事業	1	0.5%
サービス業	9	4.9%
その他	7	3.8%
公務	8	4.4%
計	183	100.0%



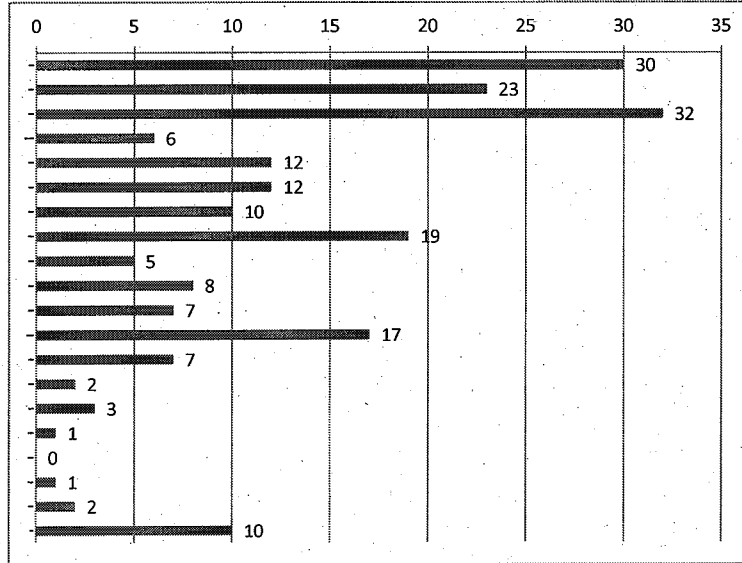
滋賀県女性活躍推進企業認証状況

平成31年4月末現在

一つ星	★	121 社
二つ星	★★	86 社
三つ星	★★★	0 社
計		207 社

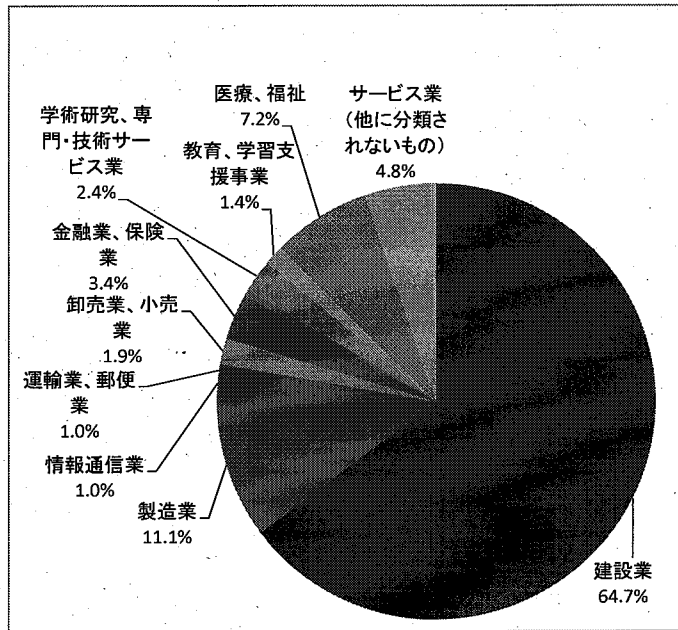
【所在地別】

1 大津市	30
2 彦根市	23
3 長浜市	32
4 近江八幡市	6
5 草津市	12
6 守山市	12
7 栗東市	10
8 甲賀市	19
9 野洲市	5
10 湖南市	8
11 高島市	7
12 東近江市	17
13 米原市	7
14 日野町	2
15 竜王町	3
16 愛荘町	1
17 豊郷町	0
18 甲良町	1
19 多賀町	2
99 県外	10
計	207



【業種別】

1 農業、林業	0
2 漁業	0
3 鉱業、採石業、砂利採取業	0
4 建設業	134
5 製造業	23
6 電気・ガス・熱供給・水道業	0
7 情報通信業	2
8 運輸業、郵便業	2
9 卸売業、小売業	4
10 金融業、保険業	7
11 不動産業、物品賃貸業	1
12 学術研究、専門・技術サービス業	5
13 宿泊業、飲食サービス業	0
14 生活関連サービス業、娯楽業	0
15 教育、学習支援事業	3
16 医療、福祉	15
17 複合サービス事業	0
18 サービス業(他に分類されないもの)	10
19 その他	1
計	207



イクボス 10 ヶ条

イクボスプロジェクトでは「イクボス十か条」を作成しました。

この「十か条」の過半を満たしていることが「イクボス」の証です。

1. 理解

現代の子育て事情を理解し、部下がライフ（育児）に時間を割くことに、理解を示していること。

2. ダイバーシティ

ライフに時間を割いている部下を、差別（冷遇）せず、ダイバーシティな経営をしていること。

3. 知識

ライフのための社内制度（育休制度など）や法律（労基法など）を、知っていること。

4. 組織浸透

管轄している組織（例えば部長なら部）全体に、ライフを軽視せず積極的に時間を割くことを推奨し広めていること。

5. 配慮

家族を伴う転勤や単身赴任など、部下のライフに「大きく」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること。

6. 業務

育休取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むために、組織内の情報共有作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化など、可能な手段を講じていること。

7. 時間捻出

部下がライフの時間を取りやすいよう、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めていること。

8. 提言

ボスからみた上司や人事部などに対し、部下のライフを重視した経営をするよう、提言していること。

9. 有言実行

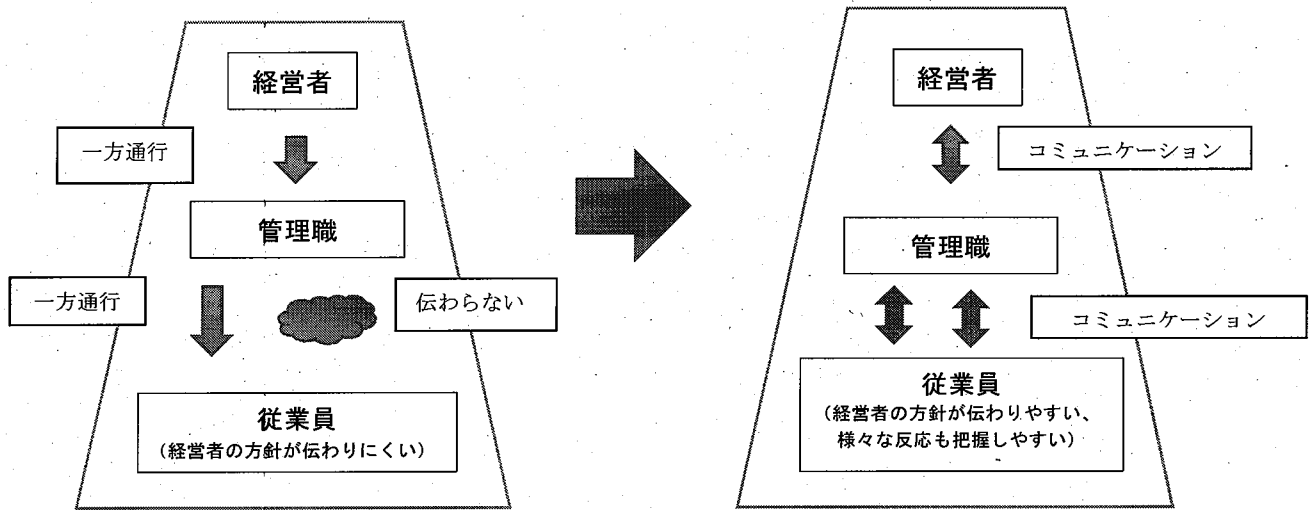
イクボスのいる組織や企業は、業績も向上するということを実証し、社会に広める努力をしていること。

10. 隗より始めよ

ボス自ら、ワークライフバランスを重視し、人生を楽しんでいること。

[参考] (検討例)

イクボス宣言により女性活躍、ワーク・ライフバランス等の推進



組織一丸になった取り組みなど

①人材確保

- ・人材育成とキャリアプランの見える化 (研修計画と IOT 活用により効率化促進など)
- ・魅力的な職場風土づくり (経営者と女性職員等の声を発信など)

②柔軟な働き方

- ・育児・介護中でも働きがいのある職場 (柔軟な勤務時間、在宅ワークなど)
- ・多様な人材と幅広い視点による収益力強化 (ニーズの多様化に応じた商品開発など)

③モチベーション

- ・心身の健康 (ワーク・ライフバランスなど)
- ・現場の権限 (主体的な活動の促進など)

イクボスの趣旨を理解し、浸透させるための手段・手法について

- ①会議による周知 (チェックシート)
- ②E-ラーニング (自動更新の自習教材)
- ③動画配信 (インターネット活用)
- ④好事例の集約 (実施前、実施後) (情報誌、社内表彰など)
- ⑤イクボス宣言の推奨例を新しく提示 など

協働によるノウハウ蓄積、相互の情報交換

(例えば)

- ・多業種によるイクボス導入後の成果発表 (社員のやる気アップなど)
- ・「これってどうなの？」現場担当者による課題解決に向けた検討会

サー
ビス

流通

建設

製造

福祉

その
他

女性がいつまでも活躍できる働きがいのある職場に向けて

- ・滋賀の魅力を発信 (大都市への労働力流出を防止)

(例えば)

- ①職場と住居が近い。(大都市に時間をかけて通勤する必要がない)
- ②平均寿命が長い。(健康的な生活)「健康しが」の取組に参加など
- ③ボランティア活動の割合が高い。社会貢献 (環境活動、地域福祉活動、スポ少コーチなど)
- ④琵琶湖をはじめ自然環境が周囲にあり落ち着いて暮らせる。

ビワイチ (自転車・徒歩)、観光、スポーツ、文化芸術活動など