

第11回「県と市町村との協議の場」 次 第

日 時 平成28年5月26日(木)

15時から17時まで

場 所 県庁議会棟第1特別会議室

1 開 会

2 あいさつ

3 議 事

(1) 報告事項

- ・「移住・二地域居住の推進（若者の県内就業促進）」に係る検討結果について
- ・「医療・保健・福祉等人材確保」に係る検討状況について

【資料1】【資料2】

(2) 意見交換

《テーマ》

「働き方改革～女性が活躍できる社会の実現に向けて～」

【資料3】【資料4】

4 その他の議題

5 閉 会

第11回「県と市町村との協議の場」出席者名簿

平成28年5月26日

長野県

知 事	阿部 守一
副知事	中島 恵理
企画振興部長	小岩 正貴
県民文化部長	青木 弘
健康福祉部長	山本 英紀
雇用・就業支援担当部長	坂口 秀嗣

長野県市長会

会 長	三木 正夫	須坂市長
副会長	牧野 光朗	飯田市長
理事（総務文教部会長）	小口 利幸	塩尻市長
理事（社会環境部会長）	牛越 徹	大町市長
理事（経済部会長）	花岡 利夫	東御市長
理事（建設部会長）	柳田 清二	佐久市長

長野県町村会

会 長	藤原 忠彦	南佐久郡川上村長
副会長	伊藤 喜平	下伊那郡下條村長
副会長	羽田 健一郎	小県郡長和町長
理事（総務文教部会長）	久保田 勝士	上高井郡高山村長
理事（建設部会長）	佐々木 定男	南佐久郡佐久穂町長
理事（産業経済部会長）	平林 明人	北安曇郡松川村長
理事（社会環境部会長）	唐木 一直	上伊那郡南箕輪村長

移住・二地域居住の推進～若者の県内就業促進～

若者の県内就業促進ワーキンググループ

1. これまでの経過

- H27. 5. 28 第9回県と市町村との協議の場（ワーキンググループ設置の提案）
 H27. 8. 11 第1回ワーキンググループ会議
 H27. 10. 9 第2回ワーキンググループ会議
 H27. 11. 24 第10回県と市町村との協議の場（中間報告）

（中間報告）

- 信州に暮らし、県内企業で働くことで得られる充実感を、学生やその両親に紹介する施策を産官学が連携して実施
- 具体的な方法等について、引き続きワーキンググループで検討

- H28. 3. 24 第3回ワーキンググループ会議

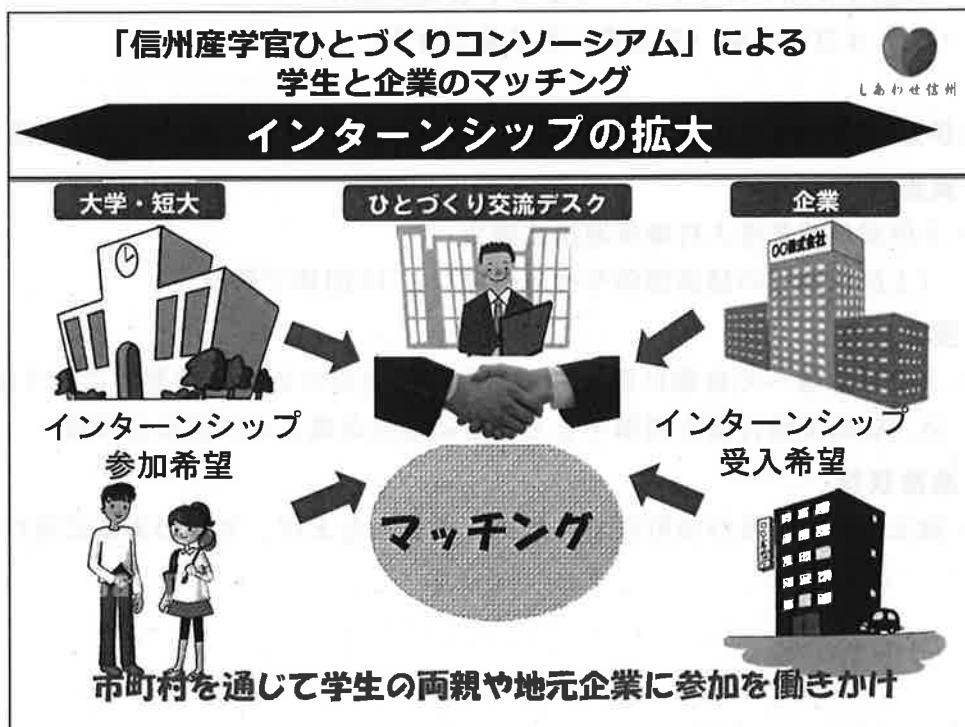
2. 中間報告の取組状況

平成28年度より新たに以下の取組を実施

(1) インターンシップの充実

インターンシップの場を提供する企業等の発掘に努め、学校・学生に広く提供

- ① 信州産学官ひとづくりコンソーシアムによる学生と企業のマッチング



② 県内学生に対する海外インターンシップ経費の助成（1人20万円上限）



③ 明治大学など首都圏の大学と連携した、インターンシッププログラムとキャリア教育を組み合わせたモデル事業の実施

- ・大学と地元受入企業等で研究会を開催し、受入プログラムを検討
- ・8月下旬～9月上旬に実施予定

④ 県外在住の学生に対し、県内企業でのインターンシップ参加に係る経費を助成

- ・実働3日以上のインターンシップ参加が条件
- ・1人4万円上限（交通費・宿泊費が対象）

(2) 上伊那地区における就職準備合宿（大学生と上伊那地域企業との交流促進）

① 実施主体

- ・上伊那地域若者人材確保連携協議会
(上伊那地域の経済団体や行政機関など13団体で構成)

② 実施内容

- ・上伊那地域への就職に興味のある学生や地元の自動車教習所に通う学生を対象に、就職準備合宿を開催するとともに地元企業との交流会を開催

③ 進捗状況

- ・地元企業、県及び市町村で運営チームを立ち上げ、8月の実施に向けて準備中

3. 今後の取組

(1) 成人式の機会を活用した地元就職の促進

① 目的

県外の大学等へ進学した学生が成人式で帰省するタイミングを活用し、地元の就職情報を提供し、Uターン就職を促す。

② 内容

- ・情報提供を希望する者に登録してもらい、地元の就職情報を提供
- ・地元企業等の就職相談会、企業訪問ツアーの周知

③ 役割分担

県の役割	・事業の構築に当たっての参画・助言 ・県内市町村への普及
市町村の役割	・関係団体や事業所等と連携して、学生への情報提供 ・就職相談会や企業訪問ツアーの周知
産業界の役割	・相談会等への参加、企業訪問の受入

④ 課題

- ・一市町村でなく、広域的な取組が必要
- ・成人式の開催時期（夏、冬）によって、内容を工夫する必要がある
- ・成人式当日の情報提供は難しいことから、提供方法等について検討が必要



- ・今後、取組を進める市町村と連携して、具体的な取組方法をさらに検討
- ・取組内容を他地域に情報提供し、県内への波及を図る

(2) フィールドワークからはじまる就職、移住・二地域居住の促進

① 目的

県外大学の教員・学生が行うフィールドワーク（または、地域課題を素材とした演習）を誘致し、信州で「学ぶ」「暮らす」「働く」魅力を紹介することにより、就職、移住・二地域居住などの人材定着を目指す。

② 内容

- ・信州高等教育支援センターにおいて、県内でフィールドワークを希望する県外の大学と県内受入地域（機関）をマッチング
- ・参加学生等に県内企業や地域の情報を提供し、県内への就職につなげる

③ 役割分担

県の役割	・受入可能な市町村の照会 ・県外大学への情報提供 ・連携に適した県内大学への協力要請
市町村の役割	・担当窓口の設置 ・フィールドワークの調査対象箇所の情報提供 ・受入支援（宿泊場所の紹介、学生と地域との交流会等）
産業界の役割	・フィールドワークへの協力



- ・平成28年4月1日に「信州高等教育支援センター」を設置
- ・今後、大学から照会・依頼があった段階で、市町村と連携してフィールドワークを支援

講義の運営 1

講義の運営は、面白さと面白さを追求する人物。1回

講義の運営 3

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

講義の運営 4

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。

講義の運営 5

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

講義の運営 6

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

講義の運営 7

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

講義の運営 8

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。

講義の運営 9

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

面白さを追求する人物。1回の講義で、面白さを追求する人物。

市町村と県がともに取り組む医療保健福祉人材の確保（中間報告）

市町村における医療・保健・福祉等人材確保検討ワーキンググループ事務局
(長野県健康福祉部健康福祉政策課)

1 経過

(1) H27.11.24 第10回県と市町村の協議の場

主な意見

- ・市町村の募集状況等の情報を収集し、県内外の関係大学等に発信してほしい。
- ・県と市町村が共同で職員を確保する仕組みができればありがたい。
- ・保健師の魅力、長野県で働くことの魅力、長野県自体の魅力をもっとPRしてほしい。

確認事項

医療保健福祉等人材の確保に向け、県・市町村の事務レベルのワーキンググループを設置して検討を行う。

(2) 市町村における医療・保健・福祉等人材確保検討ワーキンググループの設置

- 構成員
- ・市町村 「県と市町村との協議の場」出席市町村の担当課長等 13人
 - ・県 企画振興部、県民文化部、教育委員会、健康福祉部 11人
 - ・オブザーバー 長野県市長会、長野県町村会

[第1回 H27.12.25] 市町村における人材確保の現状・課題について意見交換 等
→まずは保健師の確保について検討することを確認

[第2回 H28.2.16] H29.4 採用募集の取組検討 等

[第3回 H28.3.17] 広域連携による採用手続きの共同化方策① 等

[第4回 H28.4.25] 広域連携による採用手続きをの共同化方策② 等

2 ワーキンググループにおける主な議論

主な課題	対応方針	当面の対応	今後の検討課題
保健師を募集しても採用できない市町村がある	応募を増やす取組	保健師に特化した情報発信を実施 (H28.2補正) (内容は3(1)参照)	<ul style="list-style-type: none"> ・実施事業の検証 ・H29年度以降の財源
	応募に対する採用を増やす取組	先行事例(3(2)参照)の研究や市町村意見(3(3)参照)を踏まえつつ、ワーキンググループで検討	<p>採用手続の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共同試験 ・複数市町村希望制 ・選考採用 等
養成校との接点が十分でない	養成校との連携を構築	H28.2実施の市町村と養成校との情報交換会(3(4)参照)の継続実施	各養成校における市町村合同ガイダンス等を検討

3 これまでの取組

(1) 平成27年度補正予算(地方創生加速化交付金)による保健師確保のための取組

- ・採用募集パンフレット作成 (長野の魅力、市町村保健師採用情報等を一括掲載)
- ・中高生向け業務理解パンフレット作成 (将来の人材確保のため、保健師の仕事内容や先輩の声を掲載)
- ・専用サイト構築 (市町村採用情報、動画による市町村保健師の活動紹介)
- ・県外就職ガイダンス、学校訪問 (首都圏、中京圏等の学生を中心にI・Uターンを促進)

(2) 人材確保のための先行事例の研究

①県内の事例

南佐久郡6町村と厚生連佐久総合病院は、看護師・保健師の安定的な確保のための協定を締結。協定に基づき、看護師等の人事交流、地域医療と臨床医療の連携を図る共同研修を行う予定。

②他県の事例

○奈良県 (県と市町村における土木職の合同採用試験の実施)

○彩の国さいたま人づくり広域連合 (埼玉県と県内全市町村で構成し、県及び市町村職員の人材開発、交流、確保に関する事業を実施)

(3) 市町村における保健師採用確保に関するアンケート調査 (結果の概要は別紙参照)

(4) 市町村担当課(31市町村)と県内保健師養成校(4校)との情報交換会(H28.2.1、県庁講堂)

○養成校から市町村に望むこと

- ・給与面、採用条件の見直し (年齢制限、居住条件等)
- ・人材の質を高められるよう、キャリアに応じた研修体系が必要
- ・小規模自治体ではキャリアアップが困難なため、自治体間の人事交流等が必要
- ・保健師の業務、職場の様子をPRする機会の確保 (先輩職員との交流等)
- ・SNS等を利用した若い世代に適した情報発信
- ・計画的な人事採用 (年齢バランス、業務の継続性、人材育成を考慮)
- ・採用試験日の調整・見直し (7~9月頃の試験は、実習と重なるケースもある)
- ・受験機会を増やすため、地域内の試験日の調整

○学生が就職先を決める際に考慮すること

- ・給与体系、待遇面の条件
- ・就職後の教育体制
- ・病院への勤務志向 (奨学金受給の関係、看護師への憧れ)
- ・地元への就職

4 その他、今後のワーキンググループでの検討課題

今後の検討課題	これまでの主な意見
産休・育休代替職員、年度途中での人材確保	<ul style="list-style-type: none">・広域的な人材バンクの必要性が高まっている・保育士は正規職員の確保よりも年度途中の人材確保が困難
共同採用、人事の一元化 [共同の範囲] ・全県(県・市町村又は市町村のみ) ・広域圏(県・市町村又は市町村のみ)	<ul style="list-style-type: none">・全県よりも地域での共同採用が小規模町村としてはよい・一元化は困難、かなり課題が多い<ul style="list-style-type: none">・業務が県(感染症等ハザード対応)と市町村(地域住民の健づくり)で異なり、学生はいずれか一方を選択する・一括採用は派遣先によっては断られる懸念がある
ワーキンググループのあり方 (常設組織により継続して検討等)	<ul style="list-style-type: none">・当面は県主体による検討組織で・広域毎に分科会を設置

5 ワーキンググループの今後の予定

28年度は県が事務局となって、上記2及び4の課題(太線の囲み部分)を検討し、次回の「県と市町村の協議の場」に報告。

市町村における保健師確保の実態調査結果について

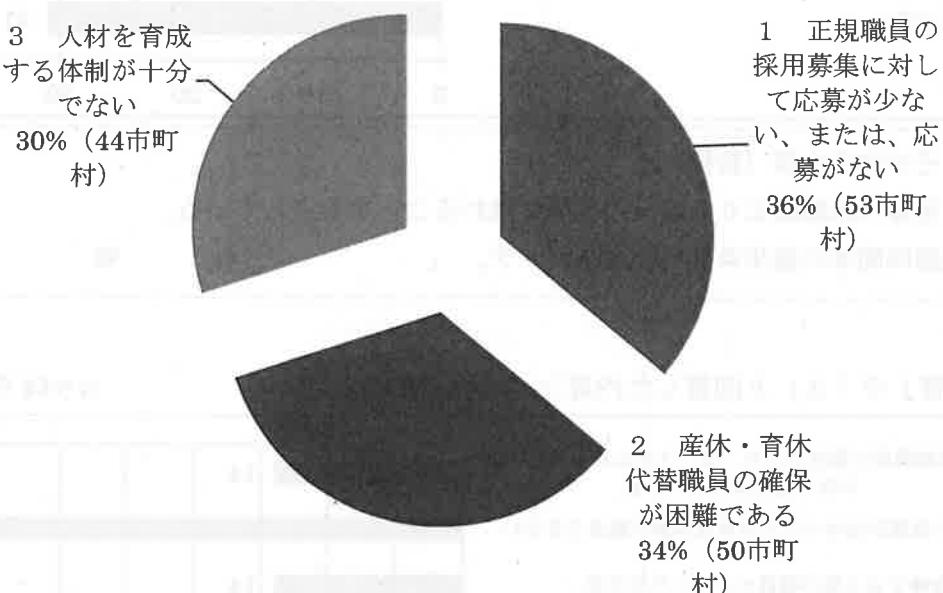
健康福祉部 健康福祉政策課

1 調査内容

- 問1 市町村保健師の人材確保に関する課題について
 - 問2 市町村保健師の人材確保のために、今後必要と思われる取組について
 - 問3 自由記載
- 2 調査期間：平成 28 年 4 月 27 日～5 月 10 日
- 3 回答市町村数：63 市町村 (内訳：19 市 17 町 27 村)
- 4 回答率：81.8%

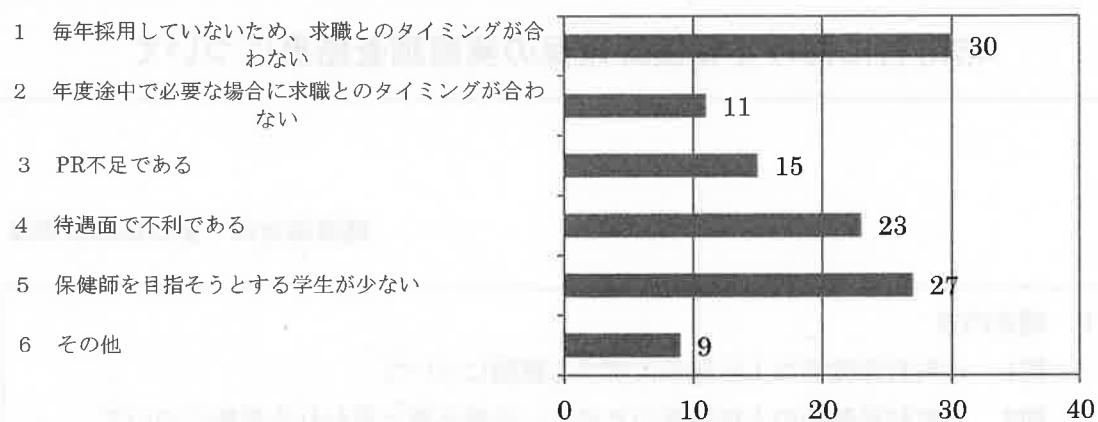
<問1 保健師の人材確保に関する課題> (複数選択可)

n=61 市町村



<問1で「1」と回答した内容> (複数選択可)

n=53 市町村



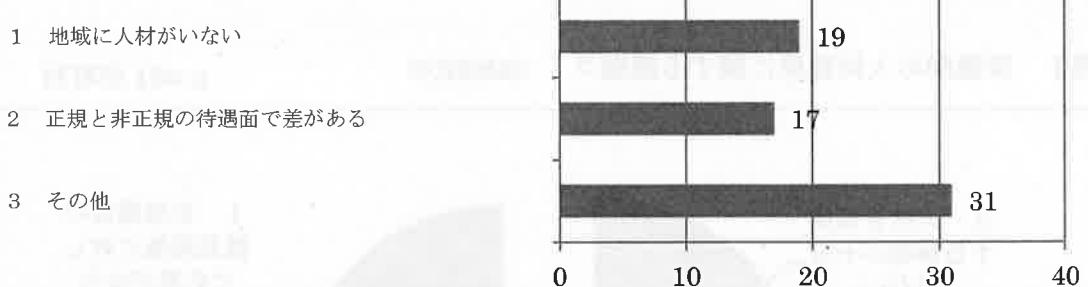
6 その他の内容 (抜粋)

- ・同時期に近隣自治体（町村より大きな規模の市）の採用募集が重なる。
- ・新卒者は、大きな病院等での勤務を希望する傾向にある。

等

<問1で「2」と回答した内容> (複数選択可)

n=50 市町村



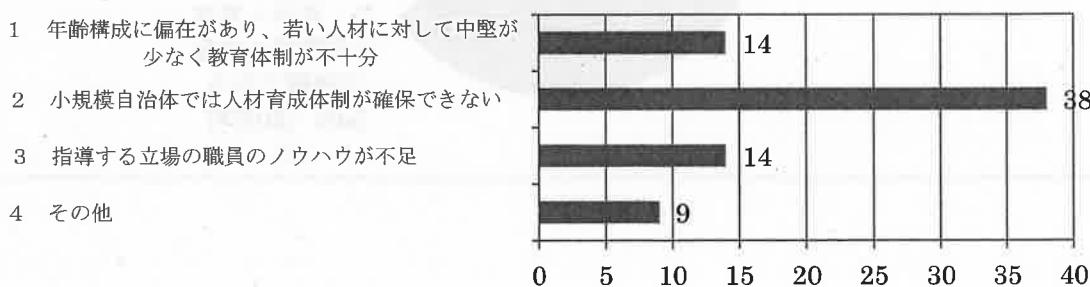
3 その他の内容 (抜粋)

- ・自治体の保健師よりも臨床の現場に携わることを希望している。
- ・勤務時間等の雇用条件でのミスマッチ。

等

<問1で「3」と回答した内容> (複数選択可)

n=44 市町村

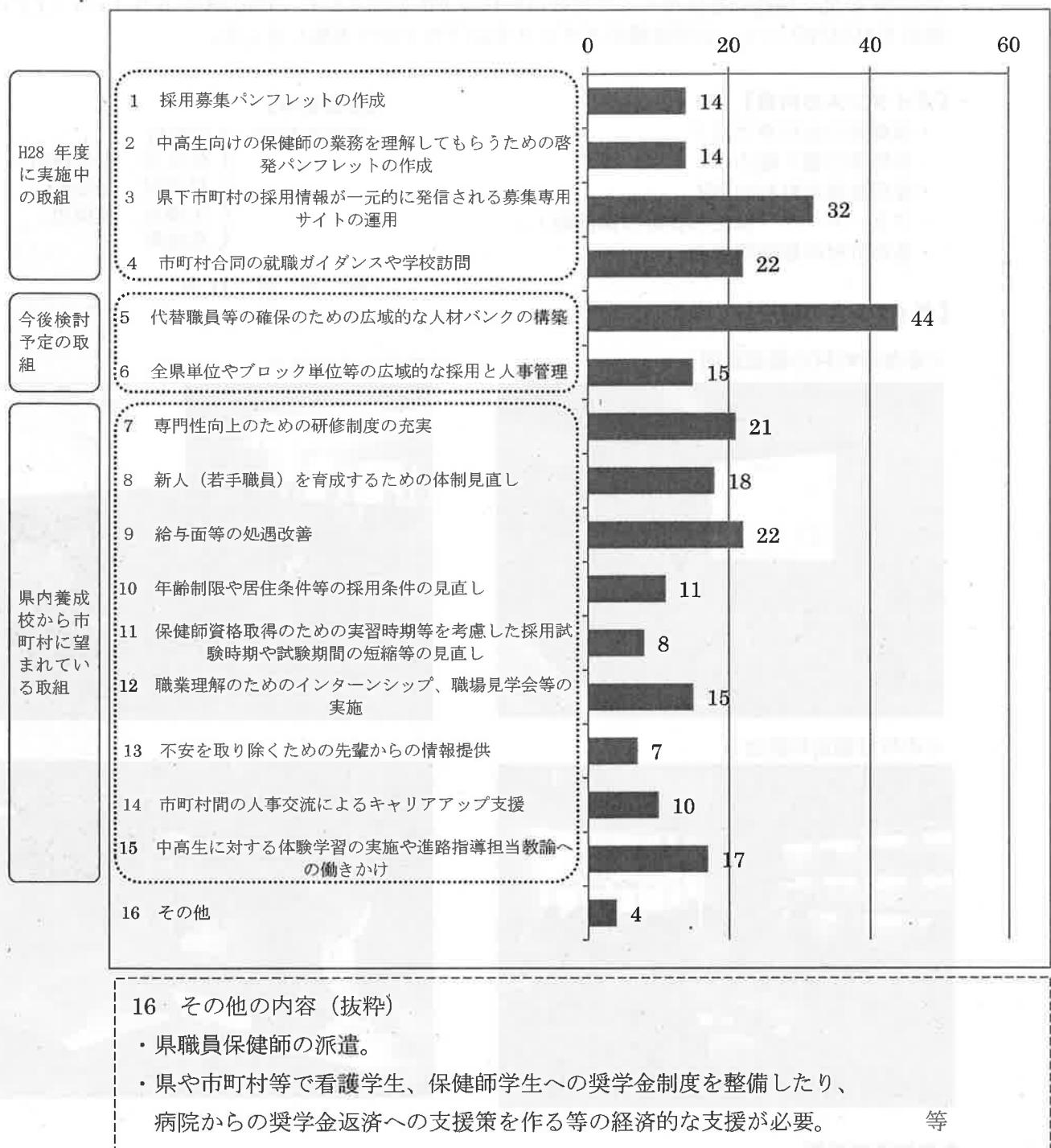


4 その他の内容 (抜粋)

- ・普段の業務の中での時間の確保が難しい。
- ・人材育成というよりも即戦力が求められる。 等

<問2 今後必要と思われる取組> (5つまで選択可)

n=63 市町村



<問3 自由記載>

- ・県が率先して、人材確保に取り組んでいることに対して、大変心強く感じている。小規模市町村ではマンパワーの不足等により、企画自体をすることが困難な状況。
- ・広域での採用については課題が多く、これまで出された意見を慎重に検討すべき。
- ・人生経験豊かな40歳代の採用を可能とするため、採用募集の年齢制限を大きく引き上げることが必要と思われる。
- ・保健福祉事務所単位で県職員保健師を管内市町村に派遣（年間、一定期間、一定業務）するシステム構築を検討して欲しい。

「長野で保健師。～長野県内市町村合同就職ガイダンス」実施報告

平成 29 年度に保健師を採用する予定の市町村の PR を行うため、平成 28 年 5 月 14 日（土）に銀座 NAGANO にて、合同就職ガイダンスを以下のとおり実施しました。

【ガイダンスの内容】

- ・保健師のお仕事とは？
- ・長野県で働く魅力！
- ・採用募集市町村の PR
- ・フリートーク 「私たち長野の保健師！」
- ・各市町村の個別相談会

【参加者等】

- ・参加市町村：7 市町村
〔佐久市、佐久穂町、根羽村、上松町、王滝村、須坂市、坂城町〕

・参 加 者：11名

【ガイダンスの様子】

<参加市町村の概要説明>



<フリートーク>



<市町村個別相談会>



◆参加者の感想

- ・各市町村の説明だけでなく、パネルディスカッションを通して保健師の方々の生の声を聞くことができて良かった。
- ・年齢条件・職歴加算等、細かく確認できて良かった。

◆参加市町村の感想

- ・小規模市町村単独では、このような機会を設けることは困難なため、参加できて良かった。
- ・学生さんと直接話すことができ、ニーズや悩み事を知ることができた。

※次回ガイダンスの予定 ○7/3（日）13:30～名古屋中日ビル、○7/26（火）18:00～銀座 NAGANO

（開始時刻は現時点の見込みです）

働き方改革 ～女性が活躍できる社会の実現にに向けて～

女性活躍推進の必要性

■社会経済情勢の変化

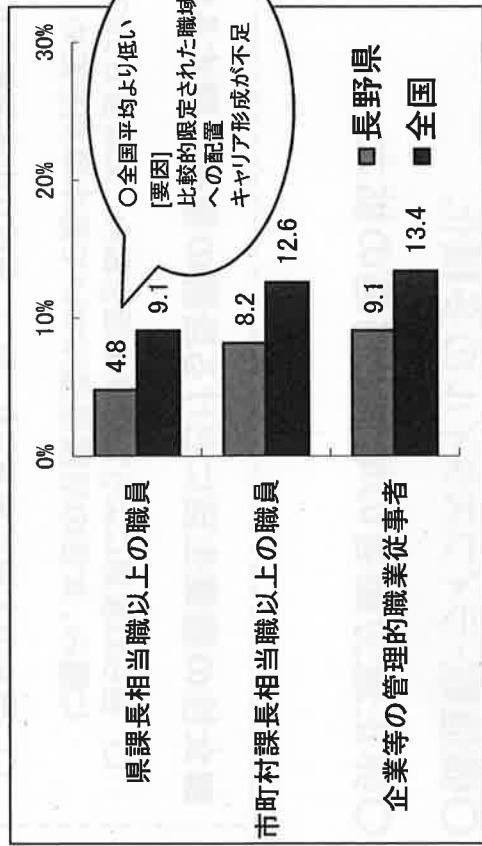
- 少子高齢化の進行と人口減少社会の到来
 - 経済成長の担い手として女性の可能性に期待
 - 価値観・ライフスタイルの多様化
 - 非正規労働者の増加と格差の拡大
- 

■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)

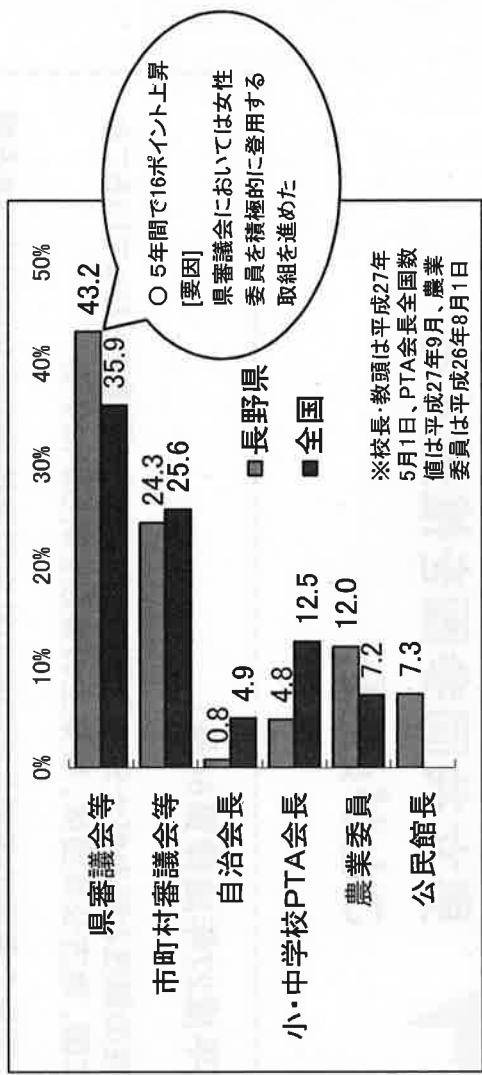
- 自らの意思によって職業生活を営み、又は嘗もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となっていること
- 講義、女性の活躍推進について基本原則を定め、並びに国、地方公共団体、事業主の責務を明らかにする
- 男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図る

■女性の活躍の現状（長野県・全国）

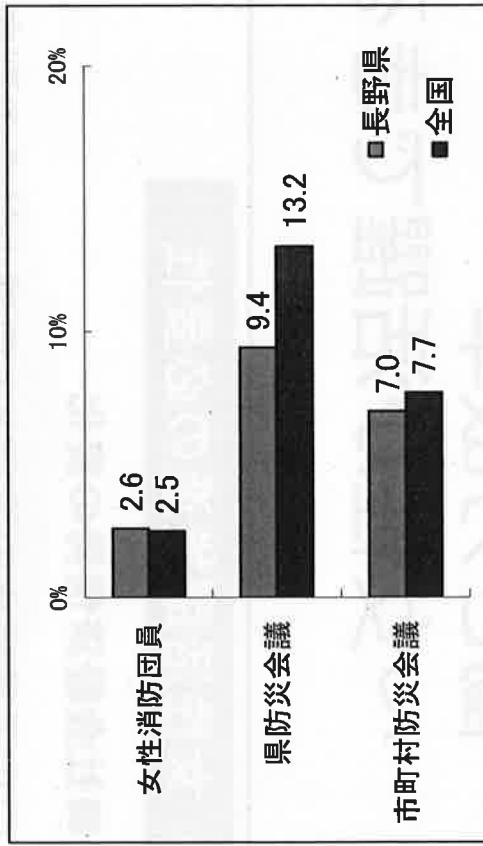
1 管理職への女性職員の登用 [H27.4.1現在] ※企業等は平成24年



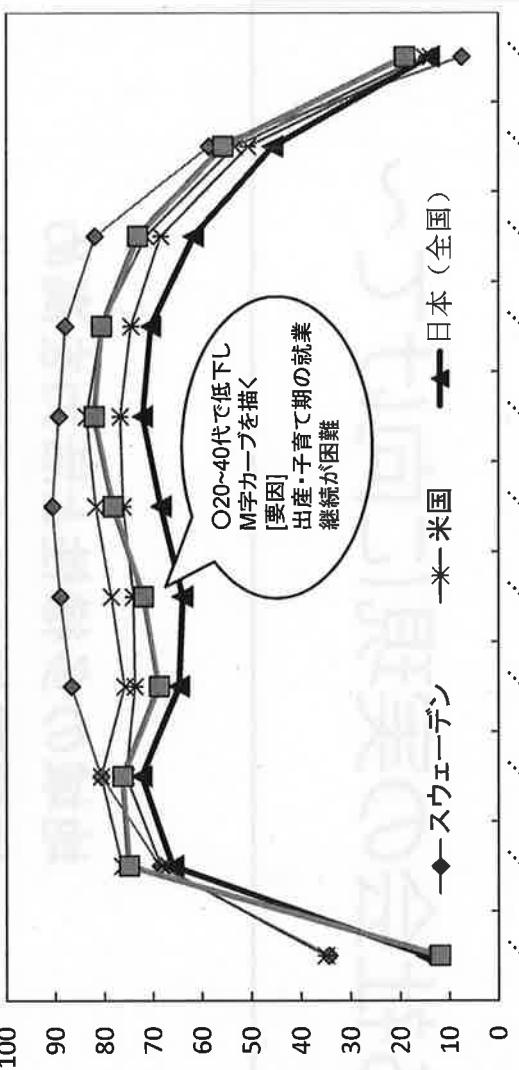
2 県議会、自治会役員等への女性の参画 [H27.4.1現在]



3 防災分野への女性の参画 [H27.4.1現在]



4 女性の労働力率



■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
- 理工系職種の女性職員が少ない

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
4.3%→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
- 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

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%)

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%)

- 現状4.8%→ 目標10%
 - ・ 将來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、積極的なインセンティブの受け入れ）

- 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3

概ね5年間で計画的に取組

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%)

- 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

提案1

- 現状0.8%→ 目標4.9%
 - ・ 将來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）

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

提案1

- 管理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

◇ 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・イクワイメン宣言）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) 宣言者の目標を当面1,000人とし、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

7月
共同宣言へ参加

○長野県連合婦人会主催の「共同宣言」(1,000人)へ参加

10月～3月
気運の醸成

○長野県連合婦人会主催の「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」へ参加

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、自らも仕事を楽しむことができる上司（経営者・管理者）。イクボスは、「部下」「企業組織」「社会」を育てる（NPO法人法人ファーリングジャパンの定義）

「イクボス・温かボス」が必要か？（イクボス・温かボス講演会（2016.4.11）安藤哲也氏（NPO法人法人ファ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つて仕事をすることで生産性を向上、情報の共有化）
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。



生の専門家によって「アーティスト・不確」間に「美の範囲」、「大作」と
が規定の範囲、これが「藝術の主人」といふ人の手、「不確」立派の芸
術、芸術論)による告白は「美しい芸術は必ず自己の出で立派」、如く外で「(眞理
で人を導く)みづ育む(会社)」[藝術研究会]の宣伝の如きである。(眞理の如き)

先述の歴史(1945年)は政治小説と題するが、大作は思ふ大作で「
(もとより)アーティスト(美の主人)」(アーティスト)人志の如き

藝術家たちの「藝術の出で立派」、「Art」、「show show」
(北洋文庫の解説)と最も強調頭の内面的経験の如き
「藝術家の眞理」、大作の「Jesse」、アーティストの「真美」、眞美の「眞理」

さや間には「Art」→アーティストの「Jesse」の眞美の如き
で生ずる藝術論の「藝術の眞理」が題写されて云々。江
蘇蘇州の眞理は眞理也、(生産)はアーティストの眞理也

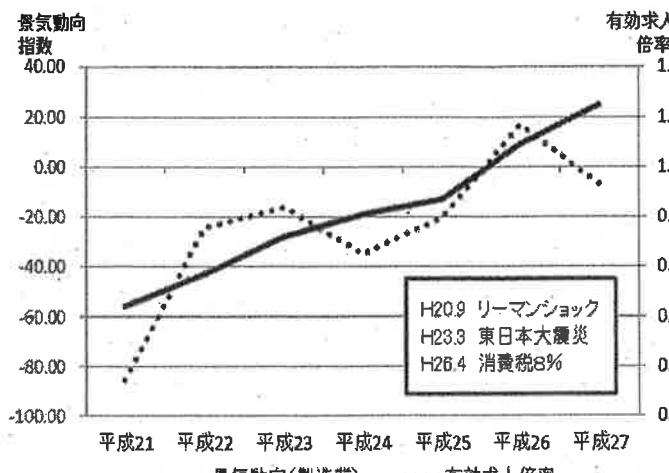
眞理の如き

アーティストは「眞理」の如き

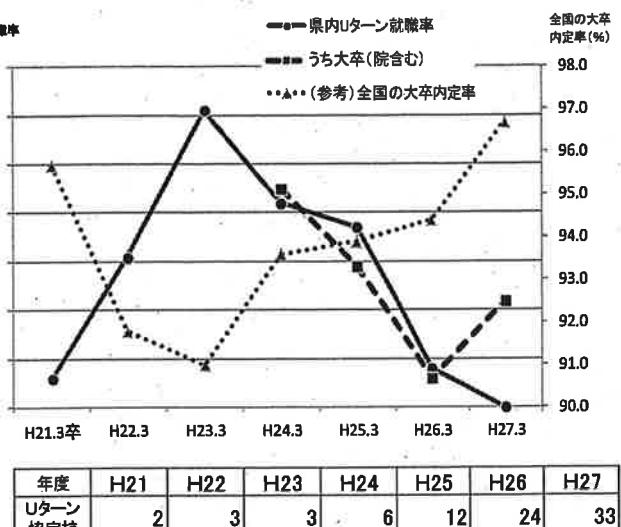
藝術物の眞理は「眞理」の眞理、眞理は眞理の眞理、眞
理は眞理、眞理は眞理の眞理、(眞理)眞理は眞理の眞理

働き方改革の推進

◆ 景気と有効求人倍率



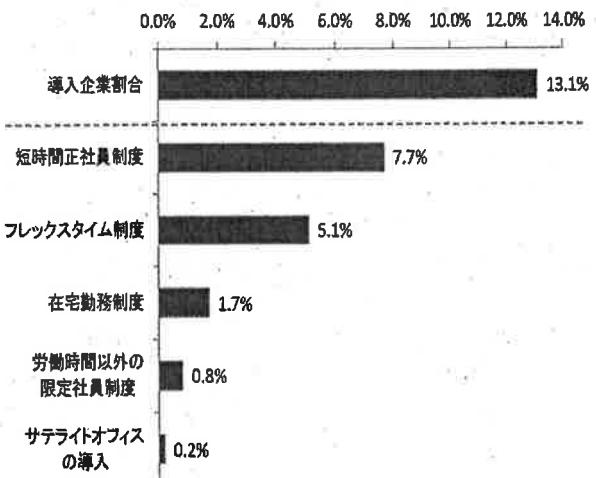
◆ 県外進学大学生等のUターン就職率



◆ 産業別新規求人の状況（パート含む）

	H21.8 (人)	H28.2 (人)	増加率
全数	8,163	18,545	2.27
建設業	621	1,129	1.82
製造業	1,083	2,644	2.44
情報通信業	119	356	2.99
運輸業・郵便業	338	816	2.41
卸売業・小売業	1,142	2,136	1.87
金融業・保険業・不動産業	166	303	1.83
宿泊業・飲食サービス業	837	1,418	1.69
生活関連サービス業・娯楽業	511	1,070	2.09
教育・学習支援業	165	411	2.49
医療・福祉	1,300	2,776	2.14
他に分類されないサービス業	1,231	3,843	3.12
その他産業	650	1,643	2.53

◆ 多様な働き方制度の導入状況



◆ 多様な働き方の推進

県民誰もが生き活きと働き、信州での暮らしを楽しむ生活の実現

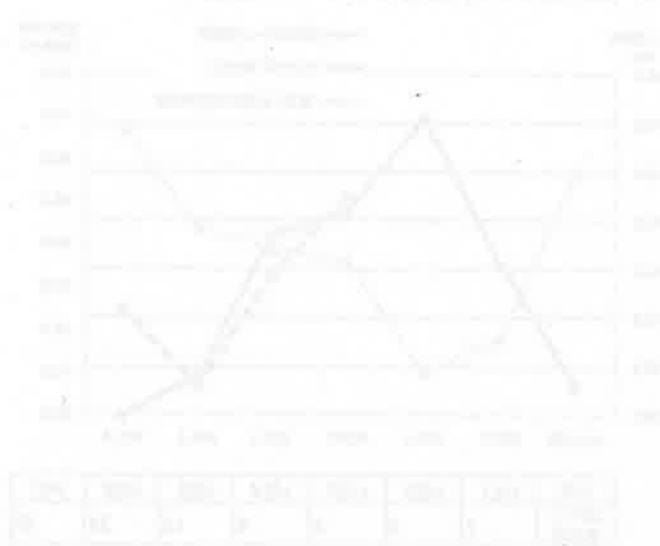
⇒ 県民のしあわせ度の向上、移住希望者の増加

若者
女性
シニア
障がい者



一人多役・人生二毛作社会の推進
若者の安定就労の支援
働く女性の応援
障がい者の活躍促進

中国第一大互联网公司市值大起底观察：从2004年到2014年



中国互联网公司市值大起底观察：从2004年到2014年



中国互联网公司市值大起底观察：从2004年到2014年



中国互联网公司市值大起底观察：从2004年到2014年



中国互联网公司市值大起底观察：从2004年到2014年

据高盛报告，过去五年，中国互联网公司的市值增长了10倍以上，从2009年的不足1000亿美元增长到了2014年的1万亿美元。

高盛报告指出，过去五年，中国互联网公司的市值增长了10倍以上，从2009年的不足1000亿美元增长到了2014年的1万亿美元。

高
歌
猛
进
中
国
互
联
网
公
司
市
值
大
起
底
观
察
：

「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証

働きやすく働きがいのある職場の証

仕事と家庭の両立ができる職場環境の改善や雇用の安定を進め従業員がいきいきと働き続けられるよう短時間正社員制度など多様な働き方等の制度を導入し、実践的な取組を行っている「一歩進んだ」企業のみが認証される長野県の制度です。

認証マーク



一歩進んだ職場をアピールし、 企業イメージの向上、採用力の強化へ

新卒・中途採用を問わず職場の働きやすさ、仕事のやりがいが重視される時代です。子育て期に不安を感じる方、親の介護と仕事の両立に心配する人が増加しています。このような時代の中で、優秀な社員の定着、新たな戦力の確保にぜひ認証制度をご活用ください。

●認証メリット

1 県ホームページ等で紹介

2 認証マークの使用

3 金利の優遇
県の中小企業融資制度資金
商工中金

4 入札参加資格審査における優遇

認証マークをホームページや
名刺などに表示して企業イメージ向上、
採用活動にご活用ください。



ホームページ



パンフレット



社員証



名刺

●認証までのステップ

1 社員の子育て応援宣言の登録

2 多様な働き方の制度を導入

3 多様な働き方の制度を活用

●多様な働き方等実践企業事業委託事業者



長野県 産業労働部 労働雇用課

TEL: 026-235-7118

<http://www.pref.nagano.lg.jp/rodokoyo/rodo/koyou/syokubaikiki.html>

23



E-CURE

0120-64-0234
平日: 9時 ~ 18時
<http://e-cure.jp/>

「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証要件

○実施内容、結果については、届出を行う月の直近過去2年間の状況についてご確認ください。

長野県内に本社又は事業所があり、県内において事業活動を行う企業、法人、団体、個人事業主（以下「企業等」という。）が対象です。なお、事業所が複数ある企業等については、県内に本社がある場合は本社において、県外に本社がある場合は県内の主たる事業所において一括申請するものとし、事業所単位での申請、認証は行えません。

【要件1】A及びBの要件をいずれも満たすこと

A:社員の子育て応援宣言

「社員の子育て応援宣言」の登録企業である。（認証申請前に登録されている必要があります。）

B:雇用制度の整備

- 就業規則が整備され、従業員に周知されている。
- 育児・介護休業に関する制度が整備され、従業員に周知されている。
- 賃金体系、昇格基準、研修体系が整備され、従業員に周知されている。

【要件2】C～Eの要件について、該当項目の合計が5点以上となること ※制度導入は2年以前でも可

C:多様な働き方の導入・実践(6点、各2点)

(直近過去2年間に多様な働き方制度を実践し実績があること)

- （2点）:多様な働き方制度を適用し正社員を雇用した。
- （2点）:多様な働き方制度を適用し非正規社員から正社員へ転換を行った。
- （2点）:正社員が多様な働き方制度を利用し雇用を継続した。

多様な働き方制度の例：短時間正社員制度、テレワーク・在宅勤務制度
フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上・繰下 等

D:非正規社員の待遇改善(1点)

- （1点）:正社員のみが対象であった制度を非正規社員にも適用を拡大したことに
より直近過去2年間に非正規社員の待遇改善が実際に行われた。

待遇改善の例：年休の時間単位取得、特別休暇の付与
賞与・退職金の支給、健康診断・託児所の利用 等

E:職場環境改善(1点)

- （1点）:労働時間、休暇、福利厚生制度などについて独自の制度を
導入し直近過去2年間に利用者がいたこと。

職場環境改善の例：ノー残業デーの実施、年休の時間単位取得、子育て手当の
創設又は増額、特別休暇の付与（学校行事参加、リフレッシュ） 等

■お近くの労政事務所で詳細をお問い合わせいただけます。

東信労政事務所	〒386-8555	上田市材木町1-2-6	上田合同庁舎内	☎ 0268-25-7144
南信労政事務所	〒396-8666	伊那市荒井3497	伊那合同庁舎内	☎ 0265-76-6833
中信労政事務所	〒390-0852	松本市大字島立1020	松本合同庁舎内	☎ 0263-40-1936
北信労政事務所	〒380-0836	長野市大字南長野南県町686-1	長野合同庁舎内	☎ 026-234-9532

申請手続きは、県ホームページから申請書類をダウンロードし必要事項を記載の上お近くの労政事務所へ持参又は郵送でご提出お願いします。

職場いきいきアドバンスカンパニー

検索

第11回「県と市町村との協議の場」における確認事項

長野県
長野県市長会
長野県町村会

1 報告事項については、次のとおり対応する。

- (1) 「移住・二地域居住の推進（若者の県内就業促進）」（検討結果）について、了承する。
- (2) 「医療・保健・福祉等人材確保」については、引き続き、ワーキンググループで検討を進める。

2 今回のテーマについては、次のとおり対応する。

- (1) 政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するため、女性職員の管理職への登用に向けて、県と市町村が連携して取り組む。
- (2) 長野県連合婦人会が提唱する「イクボス・温かボス創出プロジェクト」に県・全市町村が取り組むことを目指すとともに、企業等への展開を図る。

3 その他

- (1) 知事、県教育委員会、市町村長、市町村教育委員会が、本県教育について共通の認識を持ち、一体となって取り組むため、「県と市町村との総合教育懇談会（仮称）」を開催する。
- (2) 第4回「県と市町村との協議の場」における確認事項に基づき「地域発元気づくり支援金」について、今年度検証を実施する。