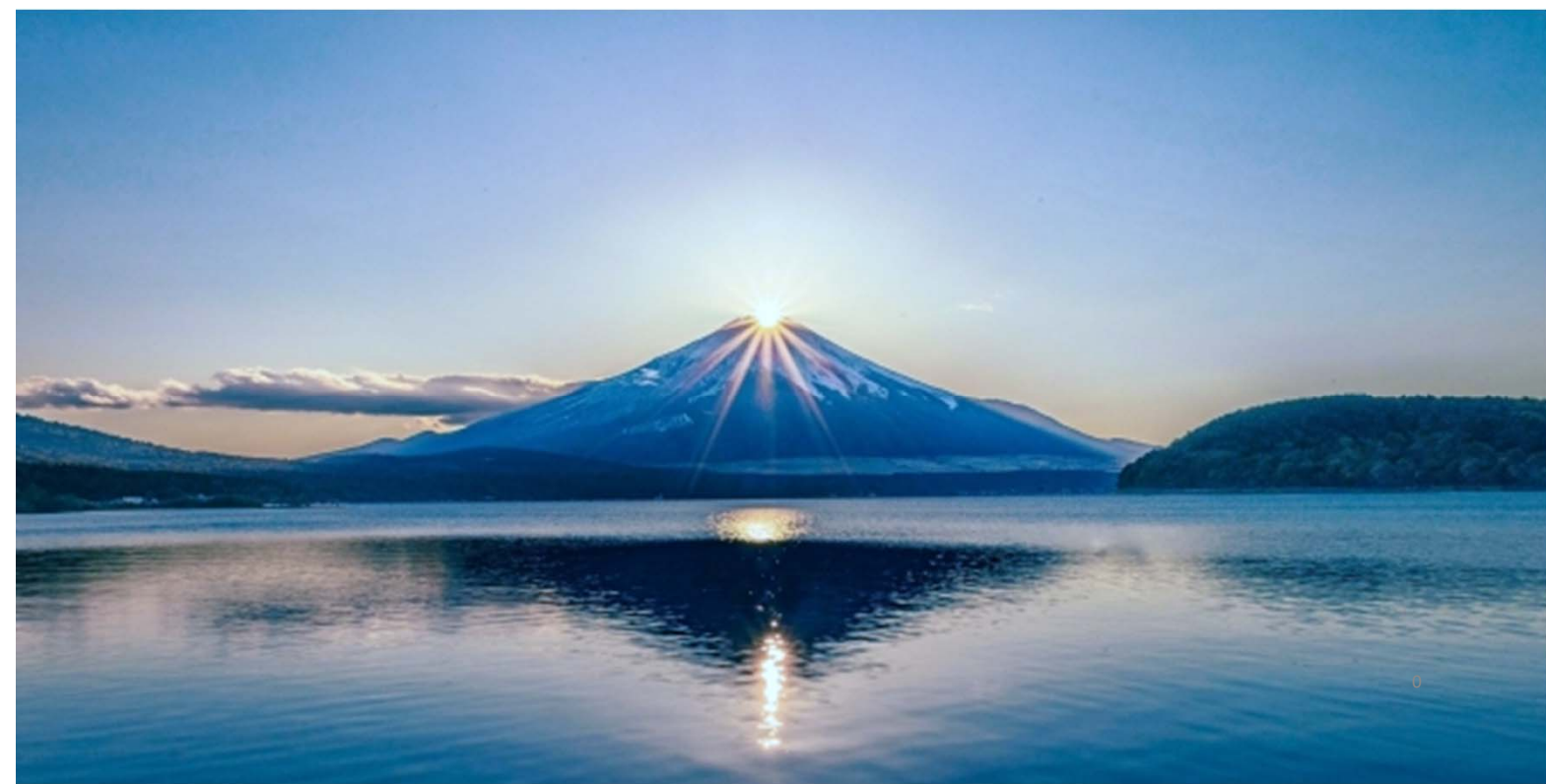


女性が“いきいき”と活躍するために

Yamanashi Well-Being Action Policy Proposal

やまなしWell-Beingアクション 政策提言書

やまなし女性活躍推進ネットワーク会議「ジェンダー平等ワーキンググループ」 2022.11



1	ジェンダー平等WGとは	1
2	私たちが考える「女性活躍」の現状	2
3	Well-Being (ウェルビーイング) の実現に向けて —会議経過—	6
4	提言 —基本理念—	8
I. 地域社会への浸透		
提言 1	やまなしオリジナル指標で自己分析「心のぬくとき憲章」	9
提言 2	やまなし「早よカエルDAY」	10
II. 働く女性のモチベーションUP		
提言 3	「親子で通うレッスンホール」 &「学び続けるワーママコミュニティ」	11
提言 4	甲州弁「チャットボット」	12
III. 企業の風土改革		
提言 5	「いきいきワーキングウーマン育成」	13
提言 6	「“山梨えるみん”パワーアップ」事業	14
提言 7	「ファミリーDAYの設定」事業	15
提言 8	「ボランティア・ありがとうポイント」事業	16
5	ジェンダー平等ワーキンググループ	17

1

ジェンダー平等ワーキンググループとは

「ジェンダー平等ワーキンググループ」（以下WG）は、県内の経済団体・関係団体・行政等が連携・協力して、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を、効果的かつ円滑に進めるために、県内21団体により組織された「**やまなし女性の活躍推進ネットワーク会議**」（以下NW会議）の**下部組織**です。

令和4年6月、NW会議の構成団体から推薦された、県内の企業等において様々な立場で働いている私たち女性10名が集まり、就職、出産、育児、管理的立場になることその他の自らの経験や経験に基づいた思いをもとに、女性が**生き生きと働くこと**、また、**働きながら輝き続ける**ためにはどんなことが必要なのかについて、討議がスタートしました。

コーディネーターの「山梨県男女共同参画・共生社会推進統括アドバイザー」萩原なつ子先生のアドバイスのもと、8月末までの3ヶ月間、グループ活動により、女性をとりまく現状や施策の状況等を自主的に調査・研究、討議を行いました。

その後もさらに意見交換を重ね、その結果を、働く女性目線から考えた今後の女性活躍推進に必要な県の施策としてまとめました。

◆講師（コーディネーター）

萩原 なつ子 氏

山梨県男女共同参画・共生社会推進統括アドバイザー

【国立女性教育会館（NWEC:ヌエック） 理事長】

◆ジェンダー平等WGメンバー

	氏名	推薦団体	勤務先
1	イトウ マナミ 伊藤 真凡	山梨県中小企業団体中央会	(株)GEN 管理運営本部
2	オタギリ ユウコ 小田切 裕子	(株)山梨中央銀行	(株)山梨中央銀行
3	サイキ ミワ 齋木 美和	NPO法人子育て支援センター ちびっこはうす	NPO法人子育て支援センター ちびっこはうす
4	シノハラ ユキ 篠原 友紀	山梨県経営者協会	山梨トヨタ自動車(株)
5	シミズ マサミ 清水 雅美	山梨県女性団体協議会	清水屋旅館
6	タナカ イヨ 田中 伊代	山梨経済同友会	リコージャパン(株) 山梨支社
7	ハタノ サチコ 波多野 佐智子	山梨県老人福祉施設協議会	社会福祉法人富士吉田市社会福祉事業団 特別養護老人ホーム寿荘
8	ホシノ ミサキ 星野 美咲	山梨大学	(株)クア・アンド・ホテル
9	マエジマ セツコ 前嶋 世津子	山梨県建設業協会	昭和建設(株)
10	ミヤクボ アケミ 宮久保 朱美	山梨県看護協会	山梨県立中央病院

2

私達が考える(女性活躍)現状とは

我が国の労働力人口は、少子高齢化を背景として今後も減少が続くことが見込まれ、女性や高齢者の労働参加の拡大が我が国の将来的な成長力や活力を維持するために必要となっている。また、近年の労働市場では人手不足が深刻化しており、人材の獲得や人材の定着は、企業にとって重要な課題となっている。

そのため、多くの企業では、

- ◆採用市場において優秀な人材を獲得するため、有利な交渉の実現
- ◆社員のモチベーションを向上
- ◆業務効率化による成果のアップ
- ◆社員の定着率向上

などに積極的に取り組まざるを得ない状況にある。

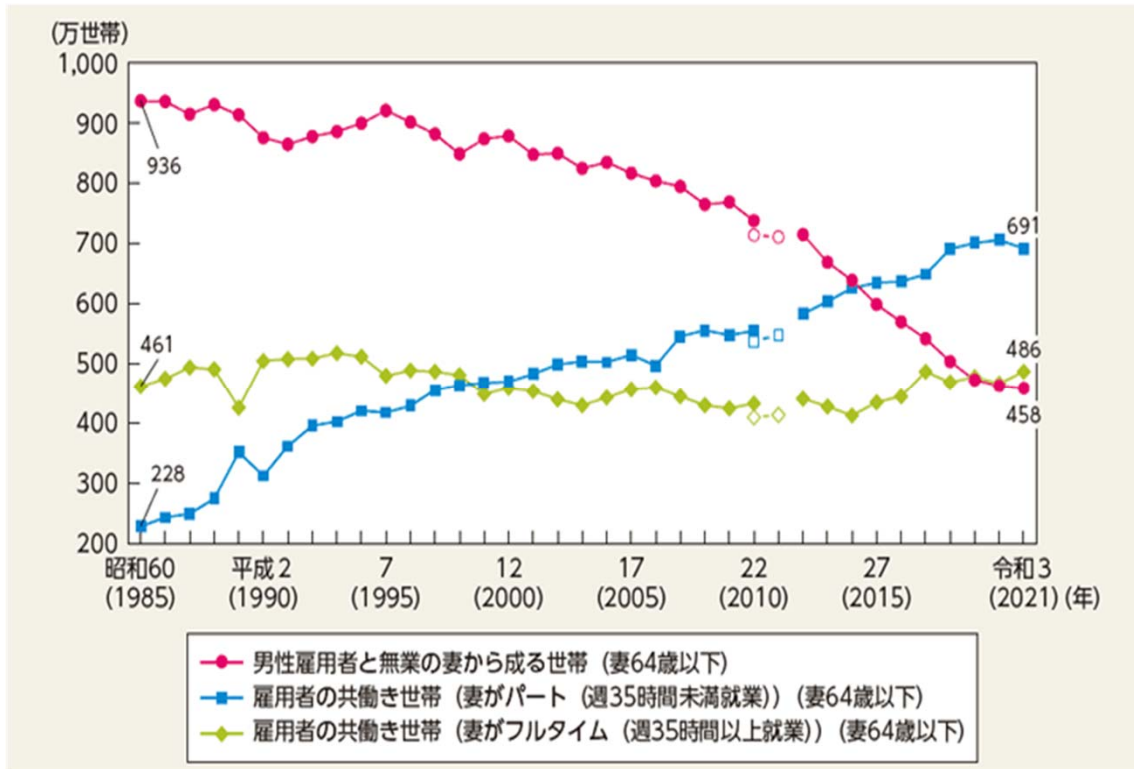
また、労働力に関して特に女性に着目し、働く女性、すなわち女性の就業においては、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となる。

1990年以降、雇用は正規雇用と非正規雇用の二極化へ、働き手は少子化高齢化により女性戦力化と高齢者活用へ、生活においては共働きやひとり親での子育てが増えているなど、こうした変化から、企業、自治体、家族のサポート等も含め、女性の就業継続とともにワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の確立を図り、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」を築くことは必要不可欠となっている。

【図1】 【図2】

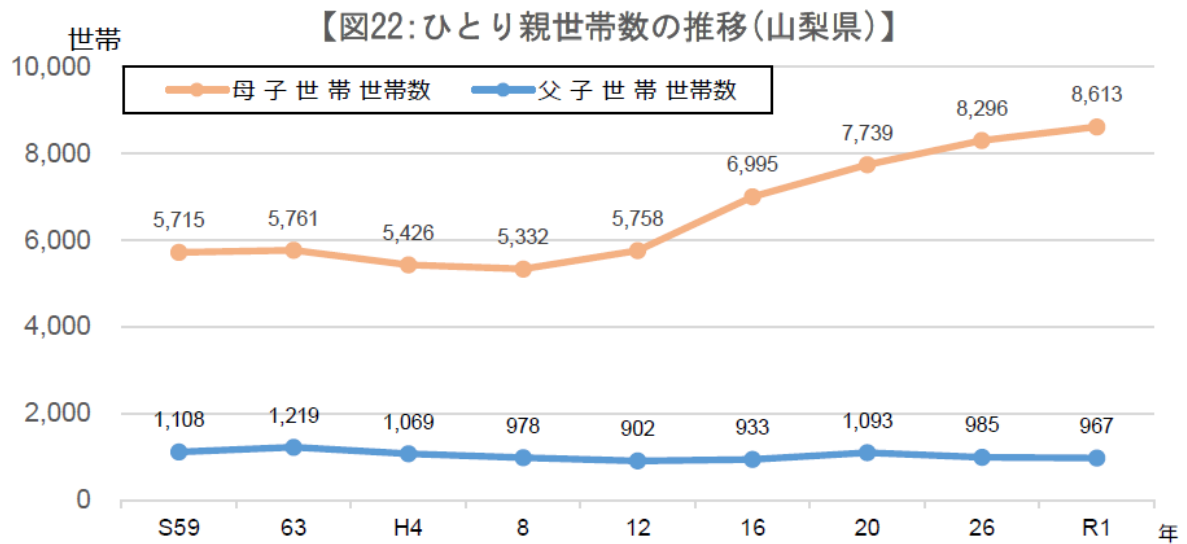


【図1】 共働き等世帯数の推移（全国：妻が64歳以下の世帯）



出典) 内閣府「令和4年版男女共同参画白書」

【図2】 ひとり親世帯数の推移（山梨県）



出典) 山梨県子ども福祉課「令和元年度山梨県ひとり親家庭等実態調査」

しかし、国が「ワークライフバランス憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定してすでに15年が経過するものの、働く女性にはライフステージごとに働き続けるにあたっての‘壁’が待ち受けており、依然として現在の働き方は「ワーク」か「ライフ」かどちらかを犠牲にしなければ成り立たないという現状がある。

◆仕事に重きを置く場合、生活がおろそかになってしまう

◆生活を優先するとなると、仕事上でのキャリアアップや

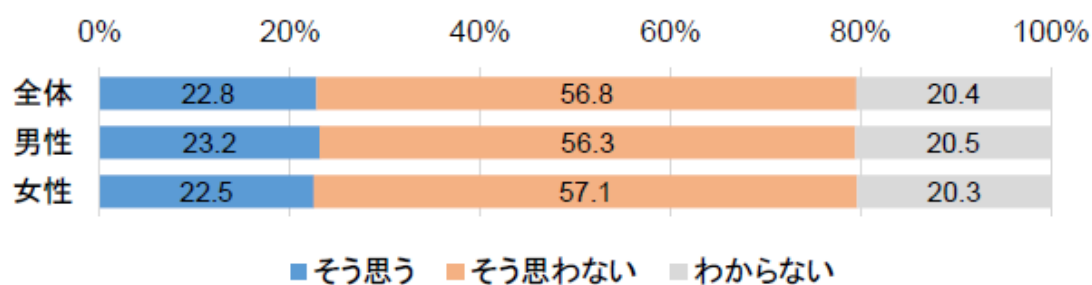
スキルアップを断念するしかない

といった二者択一を解消するための施策が切望されていることも事実である。

また、多様な働き方が求められ「女性活躍」を推進していく中で、「男女間格差」や根深く存在する「ジェンダーバイアス」など、性差に関する偏見や固定概念、無意識の思い込みが依然として男性女性のどちらにも存在し、男女共同参画実現に向けては大きな障壁の一つとなっている。

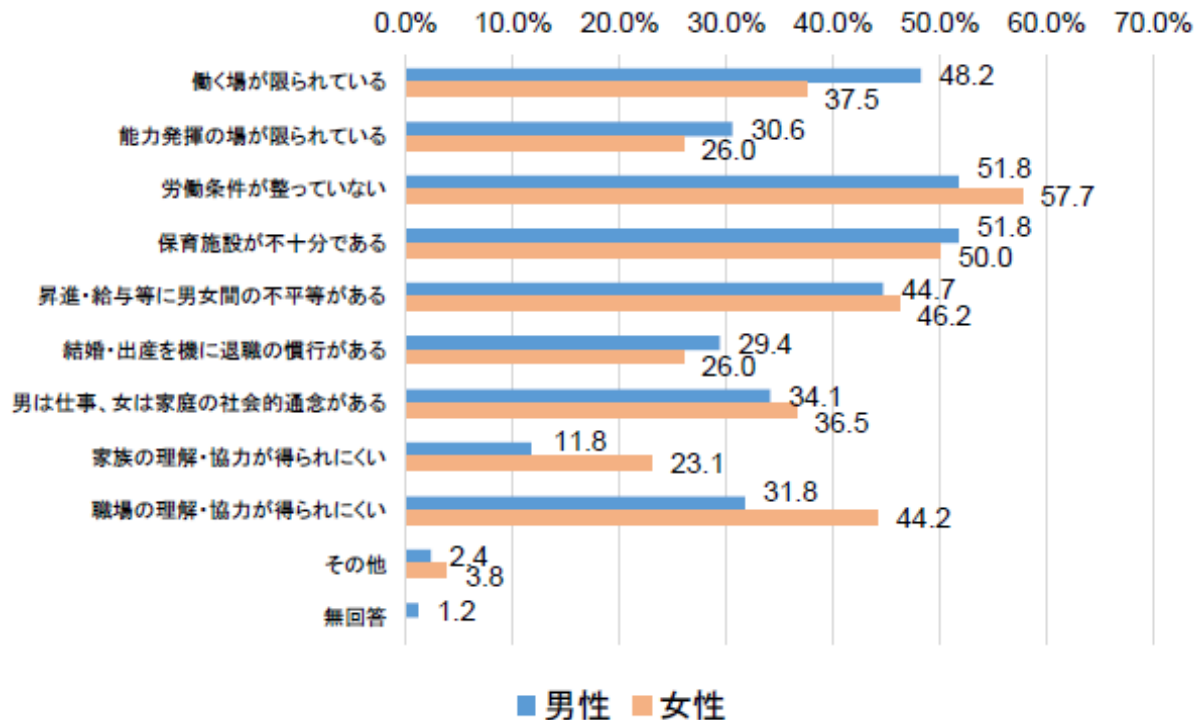


【図3】現在の社会が女性にとって働きやすい状況にあるか（山梨県）



出典）山梨県県民生活総務課「令和2年度男女共同参画に関するアンケート調査」

【図4】現在の社会が女性が働きやすい状況にあるとは思わない理由（山梨県）



出典）山梨県県民生活総務課「令和2年度男女共同参画に関するアンケート調査」

県内においては、少しずつ「女性活躍」の場が増えていることは事実であるが、身近に活躍している女性像の提示、人材育成といったキャリア支援の強化、ワーク・ライフ・バランスの両立支援、ヘルスリテラシー（健康リスクや保健医療の利用に関する情報を理解できる能力）など、性差に応じた的確な支援の必要性をより様々な角度から議論し、個人一人ひとりの意識に働きかけ、**前向きに取り組む**ことで、さらに多くの**効果が期待**できる。

- ◆社員が定着し、人材の流出を防げる
- ◆職場環境に魅力を感じる人材が増え、採用しやすくなる
- ◆女性社員が働きやすくなり、活躍につながる
- ◆心身ともに健康的な生活を送ることができる
- ◆自己研鑽する時間ができ、スキルアップできる
- ◆気持ちを切り替えることができ、モチベーションや生産性が向上する

なお、女性だけでなく、**男性も**子育てや介護と仕事を**両立**できる**環境を整備**するなど、男女が**互いに人権を尊重**しつつ、責任を分かち合う中で、女性活躍とワーク・ライフ・バランスに向けた実効性ある取組みを速やかに推し進めていくことが必要であり、今後、**男女共同参画社会**の施策推進として**大変重要**である。

「ワーク・ライフ・バランスなんて夢のまた夢」ではありません。山梨県の男女共同参画先進県の実現を目指し、私たちは「女性活躍」という切り口から、多様性を当たり前に入れられる社会の実現を目指したいと考えます。

まずワーキンググループで活動をするにあたり、一番最初に議題に上がったのが「**活躍とは何か**」ということでした。

「女性活躍」「ジェンダーギャップ指数」などと言われても、実は、様々な指標で評価されている私たち自身が、**何を**もって「**活躍**」とするのか という問いに対して誰一人ははっきりと説明できませんでした。

そこでまず、「**活躍している状態**」について考えてみました。

↓ SNSなどで働く女性に聞いてみました！

ご協力ください！
みなさんにとって「**活躍している状態**」とはどんな状態ですか？
#女性活躍の定義をぶっ壊したい！ #偉くなるのが活躍なの？

田中伊代
男女共同参画、女性活躍...

「活躍」の定義がそもそも昭和時代の会社で言う「活躍」なのでは？と疑問に思っています。

私にとっての活躍は、
・誰かの役に立っている状態
・感謝され、感謝される状態
・生き甲斐を感じている状態
・幸せだと思える状態
かなあ

皆さんのご意見も是非聞かせてください！
皆さんの意見が、今後の未来に反映されるかもしれません。よろしくお願ひします！

お返すございます。
女性活躍って聞かれるけど、私の中では会社の中や社会的に出る事だけではない気がしています。『それぞれの個性や強みを活かしていること、その場所がある状態』
そこに気づく、その場を提供できる人もいいかなと思います。
うん、聞かれるとなかなかコレで返答が出てこない今日考えたのが仕事してあります。

個人的意見ですが、女性活躍という言葉が、男性目線の女性像で作られている気がしています。
男性は頭脳力と精神力を兼ね備え、女性の方が問題におこたっていることにフォーカスして活躍を促しているように、女性の方が同様と感じられていない部分を改善していくことで、活躍したい人が活躍できるようにしてあげたいな〜と思っています。

なので活躍の私の定義は、
やりたいことが自分の意思で、周囲の応援を得ながらできること
男性活躍！って聞かれるといいと思ってますよな〜

「必要なら必要なものを届けられること」と思いました！母と子どもに、妻として夫に、子として親に、社会人としてお相手に、そして、自分に！

私にとっての活躍は、
・自分本来の強みを生かして誰かの役に立っている状態
・自分も含め、まわりの人を幸せに出来ている状態...もっと思える

私も、内野理恵さんと共感します。重要なイメージからすると会社での活躍という感じはしますが、調べてみると、「男性は女性と意識的に比べて、あらゆる面で活躍できる社会」【ひとひとりの豊かな人生】とありますので、私の周りでは変わりつつあると実感があります。勉強になりました。

場所がどこであれ、イキイキ働いていること
自らが（ワークスポット）になっていること
それらを自然に出来るってことかな？

「活躍している」は自分が思ったより言ったりするより、回りがそう見ている、そう感じてる事を言語化したもの...
だから本人は、意外に気づいてないかもね、伊代ちゃんのように！

生活甲斐をもって生きている時、かな。

産後、「女性が社会復帰する」というニュースあたりまえに聞くけど、じゃあ、結婚、妊娠、出産、育児とか家庭を運営していくことって、家庭はそもそも社会として認識されてない言葉だよなって最近常々思っている。

一般的な「社会」ってどちらかといえば「男性社会」
そこで女性が活躍すること、ということもイメージするのなら女性が男性化する、ということかなあ。
女性が活躍している状態って男性のように外で働くのもいいし、お金を稼ぐのもいいし、でも女性にしかできない（生み育む）ことかなあ
誰かを支えたり、人を育てたり
目に見えない土台の部分こそ尊んで欲しい語りをもちってその使命を果たしていることが、結構な活躍かなって個人的に思う。
そんな女性にワタシがハイライヴ

自分らしく、満足して生きている状態
生かされて生かしている状態
今ここに居ることに感謝できる状態

私は男性のように1人の人間として社会で働いて、稼いでいく姿が正解だと思って、そんな自分を誇らしく思っています。
正解職員をやめてから、そうでなくなってきた自分を下に見て自分だけが現存よ。
外で働いて稼ぐことがすばらしいって感じに思われる人が増えていくといわれて思っています。

自分を認め（褒）
そもそも働いている前提で活躍を考えて感じます？？だし、男女で分けて考えなきゃいけないことにも？？だし、
社会で稼ぐ=貢献を認める=活躍なの？

って感じだし、
子育てしながら自分がやりたいことに挑戦できる環境があって、挑戦してる子育て、家庭のために何かすることがその人のやりがいとなりそれがやりたいこと=活躍かな？って自分で思ってますけど
仕事で稼ぐのもお金にならない仕事をするのもどちらでも構わないものでもないかな

最近よく考えて、熱くなってしまいました。
誰かの為になって、それが自分でも心地よい状態、お互いに笑顔が溢れる関係が成り立っているのを見ることが「活躍してるな〜」って思う。
楽しそうに子育てしてる人を見ると「大活躍だな！」って思うよ。

誰かの役に立っているという実感と目に見える結果があって、活動の対価に自身が満足している状態。
表舞台、裏舞台、家庭内、家庭外、有償、無償の差はないかな、ポイントは、他の利益になっているという実感と、金銭が絡むとか否かではない、対価を得られていると実感があるかどうか、です。
目に見える結果については、すぐに目に見える変化と出ないかもしれないけど、自分が死んだあとでも何かしら結果となって出てほしいな、と願ってしまいます。
子育てとか、結果については出る出ないというものでないから、結果の捉え方は難しいです。
あとは、慣性の上になり立つ活躍は、悲しいと思ってしまう。
まともない意見ですみません。

活躍している状態
仕事、家事、スポーツ、趣味、子育て...など、どんな場面でも、何か一つでも楽しんで生きている人は活躍しているって感じます！

必要とされている人に必要なものを届けられていると実感でき、それを楽しめていること、でしょうか？

「そもそも議論になるけど、活躍という言葉に対しての概念を無くしたいWW
生まれてきて、生きてだけで十分活躍してるし
“ゴトを成さない”
“誰かのために”
という認識や朝や夜まで苦しくなる人もいるよね
性別や人種、文化なども踏まえてどんな人も分け隔てなく
目の前に存在しているだけで価値がある（活躍している）になったら、わたしは嬉しい
生きてるだけで、十分活躍してまーす

自分がやりたい事を自由にやっている状態でしょうか？やりにくてもやらなかった時代が長かったという事で「活躍」と言っているのかなあ？

『今年の流行は...』っていうフレーズにいつも違和感を感じる。
本来の「高行り」って、振り返って見てみたら【結果的に高行っていた】というのが本当じゃないかな〜って。
「活躍している」にも何となく違和感を感じるよね。
その行動の結果が分かるって後じゃんね。
だから「活躍している」というのは勘弁であって、現時点での評価の域を超えないね。
自分は活躍してる！って思うならそれで良いし、他人から、あなたは活躍してる！って言われたらそれもまた良いし
本質的に大事なのは
活躍してるかどうかじゃないのかも

なんで女性活躍？なんでしょうか。人が自分らしく、自分の持っている能力を使っている事、それが精神的な満足をもたらしているければ活躍なのかな。
伊予さん、男女共同参画でいう女性活躍の定義なんかぶっ壊しちゃって下さい。

最近、ものすごくひかっかっていた所ですー！タイムリーー！！
生産性がないと価値がないと、無言で言われているようで、とても不快感があります。
女性は、子どもを産み、仕事をして、社会において有用な生産的な存在であれと押し付けられているようで、生きてだけで社会の一回で、社会への貢献が小さくとも、大きくとも良いこと。
ただ、働きたいと思っ女性がさらに働きやすく、管理職になりたいと思っ女性がなりやすく、そういう社会の変化は絶対必要で、そういう意味では、女性が活躍しやすくなってほしいです！

生き生きと社会の中で暮らしている状態
嬉しいね！ 返信する 6日

図のように、SNSやそれぞれのコミュニティを通じて、私たちと同じ働く女性に「活躍の定義」をヒアリングしていくうちに《**Well-Being**：ウェルビーイング》という言葉に行きつきました。

ウェルビーイング (Well-Being)

誰かにとって本質的に価値のある状態、つまり、ある人にとってのウェルビーイングとは、その人にとって究極的に善い状態、その人の自己利益にかなうものを実現した状態である。

《参考Wikipedia》

ギャロップ社が定義した Well-Being の 5つの要素

- ◆ Career Wellbeing : 仕事に限らず、自分で選択したキャリアの幸せ
- ◆ Social Wellbeing : どれだけ人と良い関係を築けるか
- ◆ Financial Wellbeing : 経済的に満足できているか
- ◆ Physical Wellbeing : 心身ともに健康であるか
- ◆ Community Wellbeing : 地域社会とつながっているか

そこで、前章の私たちが考える（女性活躍）現状にも示したように、「共働き世帯」が社会の中心となった現在、女性が働き続けることはすでに前提（「もはや昭和ではない」）とした上で、「どのような状態で働き続けるのか」をそれぞれが考え、それぞれがビジョンを描くという時代のフェーズにいることに気付きました。

100人いれば100人の考え・生き方があり、それぞれ「活躍」の基準も違う中、最も大切なことは、人それぞれの多様性に富んだ選択・生き方を認めることではないか。心身ともに健康で、働く人同士がお互いを尊重できる職場環境、仕事とプライベート両方の充実により働く意欲も生まれ、様々な場面で「活躍」できる要素が整うのではないか。そんな思いに至りました。その思いは「Well-Being」に繋がります。

日本のWell-Beingの現状を示す指標の一つとして、2021年に国連が発表した「世界幸福度ランキング」がありますが、日本は世界56位で先進国の中では最下位という残念な結果でした。原因としては、例えば「人生の自由度」や「他者への寛容さ」などが低いという特徴があります。



また、今、多くの企業での取組みが進んでいるSDGsは「地球上の誰一人取り残さない」、経済・社会・環境の3つのバランスがとれた社会を目指すものですが、Well-Beingも、単に個人が幸せであればいいのではなく、全員が満たされた状態とは何かを考えるべきものだと言え、SDGsを達成するための価値観の基準にもなり得ると考えました。

以上のことから、私たちは《Well-Beingなやまなし》を目指したい、実現したい、という思いを込めて、今回の提言をまとめることにしました。

働く女性が“いきいき”活躍出来る山梨 ～ 1人ひとりが活躍出来る社会づくり ～



「第5次山梨県男女共同参画計画」基本目標

- ① 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革
- ② 一人ひとりが活躍できる社会づくり
- ③ 安全・安心に暮らせる社会の実現



重点目標1

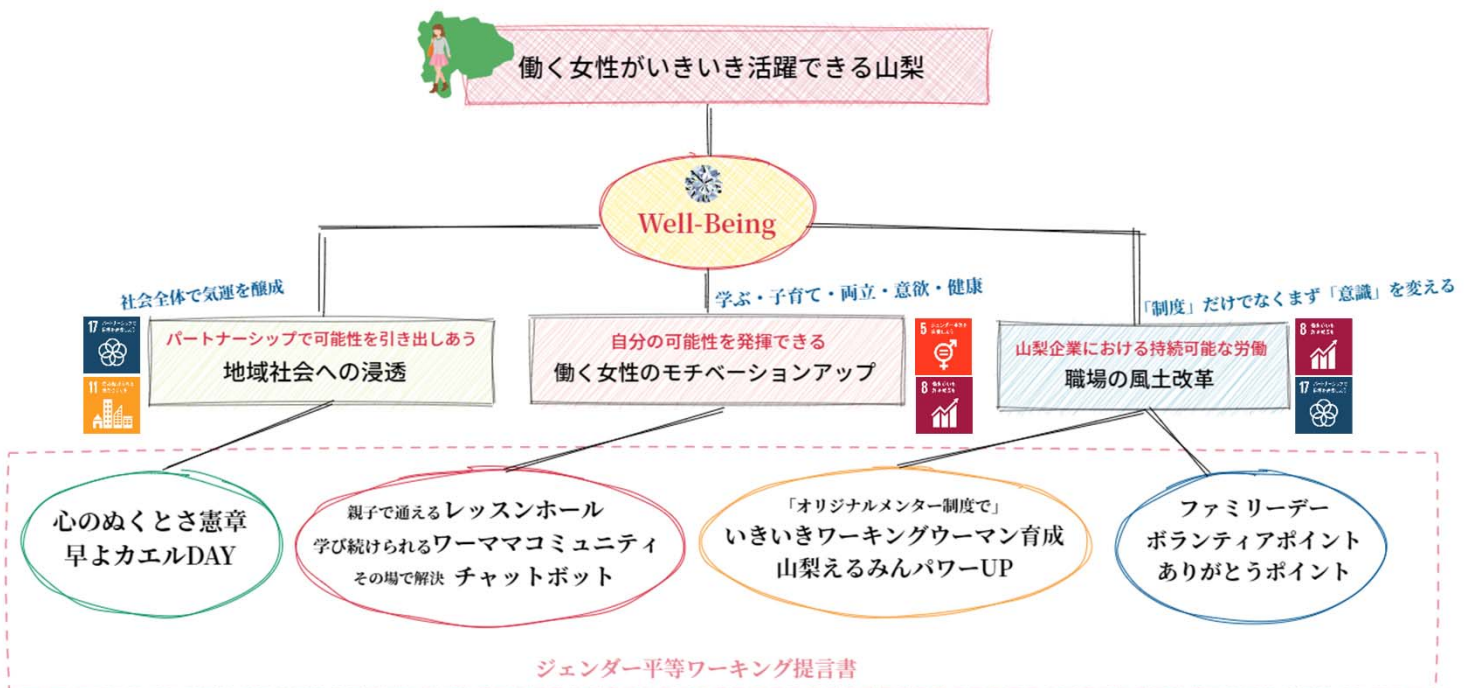
幅広い分野で女性リーダーを増やしていくための「人材育成」の強化

重点目標2

仕事と生活を両立できる環境づくり

重点目標3

地域における男女共同参画の推進



Proposal 提言 1

山梨オリジナル指標で自己分析 「心のぬくとさ憲章」

◆内容 - content -

Well-Beingにおいて山梨県民の心を豊かにするオリジナルの憲章を作成し、その憲章に基づく「心のぬくとさ指数」を県民がいつでも確認できるような仕組みを作る

◆提言理由 - reason -

県民一人ひとりがそれぞれの「Well-Being」に近づくための施策として考えた。

「ぬくとい」とは山梨県民誰もが知っている「温かい」という意味の甲州弁。

標準語よりも、より人と人とのつながりや心のあたたかさ、ゆとりが感じられると思う。

「ぬくとい」山梨を目指し、人に感謝を伝える、多様性を尊重する、自分の考える「活躍」を実現することなどを推奨することで、県民一人ひとりに充実感が生まれ、「いきいき」とした生活ができる。

山梨県民の「軸」として、「心のぬくとさ憲章」をつくり広めることで、家庭、企業、社会全体の意識を変えて行くことが必要。また、目安として定める「ぬくとさ指数」で自分を知り、多様性を認め合う山梨を目指したい。

※ 提言④ 甲州弁「チャットボット」で心の「ぬくとさ指数」を計る



Proposal 提言 2

「早よカエルDAY」

◆内容 - content -

提言1「心のぬくとき憲章」に紐づく取り組みとして、**山梨県**が県全体で

「**早帰りの日**（早よカエルDAY）」を**設定**し大々的に**広報**。「**早く帰る**」ことで**特典を受け**ることが出来る**仕組み**（企業に協賛事業を作ってもらうなどで事業の促進を図る）

◆提言理由 - reason -

「たっぷり**子育て**、たっぷり**地域ボランティア**、たっぷり**自己啓発**」の為の**時間**をつくる。子育ての時間がない、仕事が遅く自己啓発のセミナーに参加できない、などの意見があり、早く帰ることができる**仕組み**や**制度**があれば、仕事から早く帰る**雰囲気**が生まれるなど、より生活が豊かになると考えた。さらに設定された日に実施する**企業側**に協賛事業を作ってもらうなど広がることにより、それを受ける側（個人）の**メリット**は大きくなる。**協賛企業**にも**集客**の**メリット**や**イメージアップ**などの**効果**が生まれ**県内全体**に**活気**が出る。

協賛企業の参画案

- ◆スーパーにカエルシールの「ファミリーパック」
- ◆飲食店に、早よカエルメニューや早よカエル割引メニュー
- ◆旅館・温泉の早よカエルプラン
- ◆大人用の習い事体験や講座を「早よカエルDAY」に合わせて実施



Proposal 提言 3

「親子で通うレッスンホール」 &「学び続けるワーママコミュニティ」

◆内容 - content -

時間が限られている働く子育て世代に対して、様々な施設が一つにまとまっている施設を作り、ママたちが集う場所をつくる

- ◆コミュニティの場→たて、よこ、ななめの繋がり
- ◆子どもや親の習い事・制作教室ができる→講師など得意分野のある人の活躍の場
- ◆コロナ禍の在宅ワークでコワーキングスペースとして活用
- ◆栄養士監修のコミュニティキッチンで子ども食堂としての役割→貧困家庭
- ◆企業による職業体験の実施→公民連携
- ◆男女共同参画推進センターなど、既存施設の活用や、温泉ホテル施設など活かす

※このような場と提言⑤「いきいきワーキングウーマン育成」を繋げて、子育て世代の女性のコミュニティを創設する。

◆提言理由 - reason -

働く子育て世代の悩みを解決し生活を充実させる、生活スタイルの多様化に対応！

子どものやりたいことや学ばせたいこと・子供と関わって絆を深めたいが、働いているためその時間を確保してあげられない、親自身も自分がやりたいことを我慢している、という人が多くいる。子供と同じ時間に同じ場所（施設内）で、親子それぞれの学びや共通体験ができたならとても嬉しいという意見があった。



そうした課題を解決する為に、親子がともに活動できる総合的な施設を用意し、そこに通うことで、時間も有効に使い、ママ同士が安心して繋がることで、悩みを共有したり明日への活力を与えあう場ができる。そして、「みんなでする子育て」を実現し、さらには学び続けることによりWell-Beingに繋げる。

子ども・・・義務教育の中では学ばない知識を得たり、年代の違う子ども同士の関りや親以外の大人との関りで視野を広げることができる。また、親が他の大人と関わる姿を見てコミュニケーションを学ぶ場にもなる。

親・・・同じ施設内のコワーキングスペースでテレワーク。その後講座等で自分の学びを深める。

一見、夢のように思えるが実は様々な効果が見込めると考えた。民間と行政が繋がって実現出来たら素晴らしい。

Proposal 提言 4

その場で解決「甲州弁 チャットボット」

◆内容 - content -

ワーキングマザーが安心して働くために必要な様々な情報を「チャットボット」から検索し、悩みなど解決するツールを作成



- ◆ いつでもどこでも検索できる
- ◆ 夜間診療検索 → 症状から一次対応
- ◆ お悩み相談
- ◆ 提言①の「心のぬくとし指数」をはかれる機能

甲州弁の癒し系ゆるキャラを設定し、くすっと笑って仕事の疲れも癒してくれるようなコンテンツにする。



◆提言理由 - reason -

県のHP等からでも情報を得ることができるが、時間のないワーキングマザーにとっては簡単、スピーディーに情報を知りたいという意見があった。悩み相談も出来るようなコンテンツになればワーキングマザーの心の支えともなりうるかもしれないと考える。また、心のぬくとし指数をはかりながら、自分自身の今の心の状態に目を向けることにより、人に頼ること、休むタイミングを大切にできる、自分に優しいワーママを増やしたい。



「チャットボット (chatbot)」とは、「チャット」と「ボット」を組み合わせた言葉で、人工知能を活用した「自動会話プログラム」のこと。「ボット」は、「ロボット」の略で、人間に代わって一定のタスクや処理を自動化するためのプログラムのこと。スマホアプリに組み込まれば、パーソナルアシスタントなどの便利なツールにもなる。

Proposal 提言 5

「“いきいき”ワーキングウーマン育成」

◆内容 - content -

企業への出張ワークショップの実施

1. 心を整える

自社の求める人材と、自分になりたい姿を整理し、自分にとってのWell-Beingを顕在化し、それぞれが**ありたい姿**を持つ

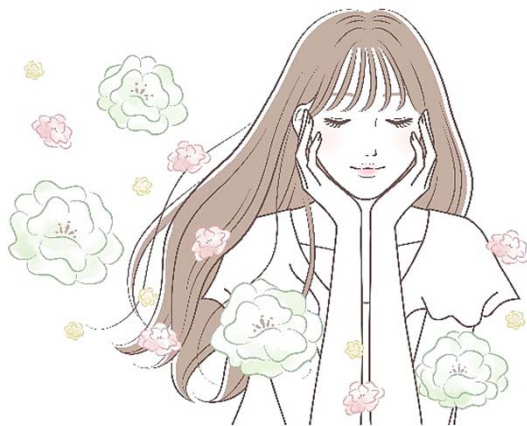
2. 自分の体を知る

女性の体の特徴を知り、**安定したメンタル**を身に付けることにより、働く女性みんなが**自分にも他人にも優しく働ける**

※不妊の現状(4組に1組など・・・)。

3. 子育てと介護を充実させる(子育てや介護についての基礎知識と企業の制度をもう一度認識)

子育てや介護に対する不安を顕在化し、共有し合う事で、**誰がその状態になっても助け合う風土**を作る。(職員、管理職ともに共有)



- ◆一方向的な講座ではなく**ワークショップ**形式
- ◆平準的なものではなく、その企業
(理念・規模・職種)に合わせた講座
- ◆女性社員の一定割合が受講すると「**メンター企業**」に認定され、**えるみん取得の加点**になる
- ◆メンター企業に認定された企業による「**交流会**」に定期的に参加でき、**山梨全体の働く女性のモチベーションが向上する**

◆提言理由 - reason -

- ◆女性が働き続けることは当たり前現在の現在、ただ「働く」ではなく、**だれもがもっと“いきいき”働ける山梨**にしたい。
- ◆これまで様々な女性活躍講座は実施してきたが、その企業によって目指す「いきいき社員」が異なることから、**企業に合わせた施策が必要**と考えた。
- ◆女性特有の**体と心**(生理、更年期)の**変化**が必ずあるが、つらくても遠慮して休暇など言い出せないこともある。自分自身が状況を知り、また周囲にも理解してもらうことで、休暇取得等しやすくなる。
- ◆講座を受けた社員はその会社の「**メンター社員**」。会社の中の風通しが良くなる。

Proposal 提言 6

「山梨えるみんなパワーアップ」事業

◆内容 - content -

既存の「山梨えるみんな」を活用し、企業の職場環境整備や制度改善の促進に繋げる



「山梨えるみんな」とは・・・

女性活躍社会の実現に向けて、女性活躍に係る職場環境の整備等に積極的に取り組む機運を醸成し、県が女性活躍推進に取り組む企業を独自認定する制度（令和元年創設）

1. 福利厚生支援

えるみんな登録企業には福利厚生支援を受けることができる

（例：石和温泉旅館の利用・忘年会割引プラン・スポーツジム特典・・・）

2. 企業イメージUP支援

◆名刺用えるみんなシールやスタンプの配布

県は「えるみんな企業冊子」を作成し、登録企業は広報活動や女性活躍のPRなど、採用活動などに活用できる

3. 登録企業社員への特典

LINEアカウントまたはアプリで特典を受け取ったり、登録会員証としても使える

4. えるみんな登録企業のさらなるPRやメリット

◆登録企業をもっとPRする冊子などを県が作る。
（企業はリクルート活動のコンテンツとして使える）

◆えるみんな企業同士の情報交換会に参加できる。
（取り組みの成功事例や失敗例などを共有する機会）



「山梨えるみんな」認定マーク

◆提言理由 - reason -

性差、職種の違いによる評価、待遇の違いや、出産や育児が理由で仕事を続けることができないという意見があり、職場の環境整備や制度改善の必要があった。

その足掛けとして既存の「山梨えるみんな」の企業登録を促すことで解決できると考えた。

登録に対するメリットや話題性（アプリやLINEアカウントとの連携など）によっては多くの企業と働く従業員にとって効果が期待できる。

Proposal 提言 7

「ファミリーDAYの設定」事業

◆内容 - content -

- ◆ 家族を職場に呼び、職場見学・**職場体験**を実施する
- ◆ 職場の同僚にも家族構成など知ってもらい、**看護や介護**での休暇を取得しやすくする
- ◆ えるみん企業の横のつながりを活用し、企業をまたいだ**合同ファミリーデー**の開催

◆提言理由 - reason -

働きやすい職場、家族を**大切にする職場風土づくり**が必要と考える。子どもたちに働くことを教えるだけでなく、**社員自身が子どもたちに働く姿を見てもらい**、子どもたちからの視線を感じるにより“**働く喜び**”を実感し、働き甲斐と**ES**（Employee Satisfaction：従業員満足度）を**向上**させる。



Proposal 提言 8

「ボランティア・ありがとうポイント」事業

◆内容 - content -

企業内で「ボランティア」や「ありがとう」に対する施策を推進させるための参考プランを県が示す。

ボランティア休暇

地域や学校のボランティアに参加する場合通常の有給休暇とは別に有給の休暇を取得できる

ボランティアカード発行

企業内でボランティアと認定される活動につきポイントを付与し、表彰制度などを作る

ありがとうポイント

企業内で「ありがとう」が飛び交う風土作りのためにポイント化する



◆提言理由 - reason -

精神的 Well-Being の実現のために、地域とのつながりを持つ・他者に感謝を伝える・感謝される喜びを実感する等が効果的と考えるが、仕事と家事育児・介護の両立の中で自分からわざわざボランティアの時間を作ることは難しい。企業の取組として、ボランティアや感謝を伝え合う風土作りができれば、県民の幸福度も上がり、“いきいき”働くことに繋がる。

5

「ジェンダー平等ワーキンググループ」

萩原 なつ子

講師（コーディネーター）

山梨県男女共同参画・共生社会推進統括アドバイザー
【国立女性教育会館（NVEC：ヌエック）理事長】

「思いを、そしてアイデアを、
仲間と共にカタチにするって楽しい♪」



伊藤 真凡 株式会社GEN

推薦団体：山梨県中小企業団体中央会

ビジョン（いきいきの理想・目指す未来像）：

◆ 「ありがとう」が溢れる社会

小田切 裕子 株式会社山梨中央銀行

推薦団体：山梨中央銀行

ビジョン（いきいきの理想・目指す未来像）：

◆ 子どもに「働いているお母さんかっこいい！」と思ってもらえること
まわりの人に「〇〇さんになりたい！」と思ってもらえること
自分自身、毎日充実していると実感できること



「ジェンダー平等ワーキンググループ」



齊木 美和 韮崎市子育て支援センター

推薦団体：NPO法人子育て支援センター ちびっこはうす
ビジョン（いきいきの理想・目指す未来像）：

◆親も子も笑顔で過ごせる社会

篠原 友紀 山梨トヨタ自動車株式会社

推薦団体：山梨県経営者協会

ビジョン（いきいきの理想・目指す未来像）：

◆働くことを楽しむ！



清水 雅美 清水屋旅館

推薦団体：山梨県女性団体連絡協議会

ビジョン（いきいきの理想・目指す未来像）：

◆私の娘たちが、どんな時も楽しい未来を描き、それをサポートできるように自分も挑戦して学び続けたい。

田中 伊代 リコージャパン株式会社

推薦団体：山梨経済同友会

ビジョン（いきいきの理想・目指す未来像）：

◆たくさん子どもたちが「早く大人になりたい」と思える
世の中にすること



「ジェンダー平等ワーキンググループ」



波多野 佐智子
社会福祉法人 富士吉田市社会福祉事業団

推薦団体：山梨県老人福祉施設協議会

ビジョン（いきいきの理想・目指す未来像）：

- ◆ 朝昼晩笑顔で挨拶が交わせる社会

星野 美咲 (株)クア・アンド・ホテル石和健康ランド

推薦団体：国立大学法人山梨大学

ビジョン（いきいきの理想・目指す未来像）：

- ◆ 自分の手が届く範囲の方を助け、笑顔にしたい
本来の自分で居られる安心した居場所作りをしたい

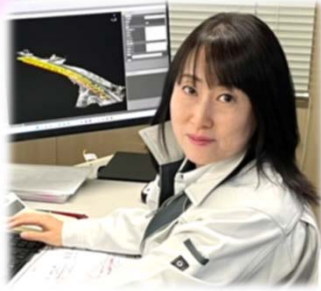


前嶋 世津子 昭和建设株式会社

推薦団体：山梨県建設業協会

ビジョン（いきいきの理想・目指す未来像）：

- ◆ 「笑顔」とワークライフバランス実現！



宮久保朱実
地方独立行政法人山梨県立病院機構 山梨県立中央病院

推薦団体：山梨県看護協会

ビジョン（いきいきの理想・目指す未来像）：

- ◆ 「一生勉強」「無駄な経験は一つもない」



第1回「ジェンダー平等ワーキング」 R4.6



第2回「ジェンダー平等ワーキング」 R4.7



第3回「ジェンダー平等ワーキング」R4.8



「ジェンダー平等ワーキング」Zoomミーティング R4.10





～女性が“いきいき”と活躍するために～

「**や**まなし Well-Being アクション 政策**提**言書」 Policy Proposal 2022.11

やまなし女性活躍推進ネットワーク会議「ジェンダー平等ワーキンググループ」作成