

令和3年度 第1回女星活躍とっとり会議次第

日時：令和3年10月26日（火）

午前10時から11時まで

※リモート形式

1 開 会

2 あいさつ

3 議 事

(1) 鳥取県女性活躍推進計画の取組結果及び今後の取組について … 資料1-1、1-2

(2) とっとり女性活躍ネットワーク会議からの提言 … 資料2

4 その他

5 閉 会

【配布資料】

資料1-1 鳥取県女性活躍推進計画の取組結果

資料1-2 女性活躍の推進に向けた令和3年度の取組

資料2 「新しい日常」での女性活躍推進のための提言

参考資料 第2次鳥取県女性活躍推進計画

令和3年度第1回女星活躍とっとり会議出席者名簿

| 団体名 | 職名 | 氏名(敬称略) | 備考 |
|------------------|--------------|---------|----|
| 鳥取県経営者協会 | 会長 | 宮崎 正彦 | |
| 鳥取県商工会議所連合会 | 会長 | 児嶋 祥悟 | |
| 鳥取県商工会連合会 | 事務局長 | 前田 幸広 | |
| 鳥取県中小企業団体中央会 | 会長 | 谷口 譲二 | |
| 鳥取県銀行協会 | 事務局長 | 豊田 譲 | |
| 日本労働組合総連合会鳥取県連合会 | | (欠席) | |
| 鳥取労働局 | 局長 | 石田 聡 | |
| 国立大学法人鳥取大学 | | (欠席) | |
| 公立大学法人公立鳥取環境大学 | 副学長 | 遠藤 由美子 | |
| 鳥取短期大学・鳥取看護大学 | 看護学部長 | 田中 響 | |
| 鳥取県 | 副知事 | 亀井 一賀 | |
| 鳥取市 | 総務部人権政策局長 | 武田 敏男 | |
| 米子市 | 総合政策部長 | 八幡 泰治 | |
| 倉吉市 | 生活産業部長 | 美船 誠 | |
| 境港市 | 総務部次長兼地域振興課長 | 沼倉 加奈子 | |
| 岩美町 | | (欠席) | |
| 若桜町 | 町長 | 矢部 康樹 | |
| 智頭町 | 町長 | 金兒 英夫 | |
| 八頭町 | | (欠席) | |
| 三朝町 | | (欠席) | |
| 湯梨浜町 | 町長 | 宮脇 正道 | |
| 琴浦町 | 企画政策課長 | 山根 利恵 | |
| 北栄町 | 企画財政課長 | 小澤 靖 | |
| 日吉津村 | 住民課長 | 矢野 孝志 | |
| 大山町 | 町長 | 竹口 大紀 | |
| 南部町 | | (欠席) | |
| 伯耆町 | | (欠席) | |
| 日南町 | | (欠席) | |
| 日野町 | | (欠席) | |
| 江府町 | 町長 | 白石 祐治 | |
| とっとり女性活躍ネットワーク会議 | | 嘉本 映子 | |
| 〃 | | 幸見 栄子 | |
| 〃 | | 野澤 操 | |
| 〃 | | 福嶋 登美子 | |
| 〃 | | 松田 仙美 | |
| 〃 | | 八嶋 美佐緒 | |
| 鳥取県(事務局) | 令和新時代創造本部長 | 長岡 丈道 | |
| 〃 | 子育て・人財局長 | 中西 朱実 | |
| 〃 | 雇用人材局長 | 谷口 透 | |
| 〃 | 女性活躍推進課長 | 入江 左和代 | |

鳥取県女性活躍推進計画の取組結果

1 取組に対する評価

平成28年3月に策定した鳥取県女性活躍推進計画に基づく取組は、全19項目のうち16項目が達成またはおおむね達成となり、全体として着実に成果が表れています。

| 評価区分 | 項目数 |
|------------|-----|
| A：達成 | 4 |
| B：おおむね達成 | 12 |
| C：進展した | 1 |
| D：大きな進展がない | 2 |
| 合計 | 19 |

✓評価方法：KPI値の達成状況および取組状況を踏まえて定量的・定性的に評価

(基本となる評価基準) ※KPI値設定がある場合

A (達成)：100%以上、B (おおむね達成)：80%以上

C (進展した)：60%以上、D (大きな進展がない) 60%未満

2 取組状況

A 達成 (主なもの)

| 項目 | 状況 |
|---|---|
| <p>【女性のキャリア意識の向上・スキルアップ支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性が将来のキャリアプランを描きつつキャリアアップしていけるよう、鳥取県における女性の働きやすさについて現状分析・検証を行い、今後のキャリアプランを検討する上で参考となる情報を提供するとともに、管理的地位で活躍している女性ロールモデルの提示や、ロールモデルとの交流の場を提供します。 ステップアップに必要な能力開発をするセミナーの実施や働く女性同士のネットワークづくりを促進し、管理職への登用を望む女性のスキルアップを支援します。 | <ul style="list-style-type: none"> 身近な模範として捉えていただけるよう、女性の入職の少ない業種も含め多様な分野で活躍する女性ロールモデルを新聞・ホームページで紹介した。 女性活躍やワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットを分析、数値等で表し見える化したパンフレットを作成した。 女星活躍とっとり会議と連携し、県内企業の女性従業員を対象とした女性リーダー育成セミナーや女性経営者等との意見交換・交流会などを通じて、女性のキャリア形成・スキルアップの支援を行った。 <p>(KPI)</p> <p>県のホームページで紹介する女性ロールモデル数： なし(H27)→累計51人(R2)〔目標：50人(R2)〕</p> <p>⇒引き続き、女性の入職の少ない分野をはじめ様々な分野で活躍するロールモデルの発信に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> リーダー育成セミナー、女性経営者等との意見交換を行うとともに、女性従業員同士のネットワークづくりを支援し、女性のキャリア意識の向上やスキルアップ支援を行う。 |

D 大きな進展がない (主なもの)

| 項目 | 状況 |
|---|---|
| <p>【男性の家事・育児・介護等への参画促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性が仕事と家庭を両立し、育児や介護に積極的に関与できる職場環境づくりを推進するため、職場における意識啓発や、介護休業取得など両立支援制度の活用を推進します。 男性の育児や介護への参加を促進するため、男性の育児・介護休業等の取得に取り組む企業を支援します。 | <ul style="list-style-type: none"> 企業に出向き男性の家事・育児参画の重要性等を啓発する「イクメンキャラバン」や、家事シェアや男性の家事育児参画を当たり前のこととして捉え、肯定するなど、ワーク・ライフ・バランスの実践を促す情報発信・普及啓発に取り組んでいるが、男性の育児休業取得率は低いままで、取得期間についても約4割が1週間未満の短期間となっている。 男性の育児休業取得率は、目標の15.0%に対し5.6%、男性従業員の育児休業等取得を推奨する「企業のファミリーサポート休暇取得促進奨励金」支給件数は、育児休業区分の目標支給件数15件に対し4件と、いずれも目標を下回っている。 <p>(KPI)</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性の育児休業取得率(民間企業)：2.7%(H27)→5.6%(H29)〔目標：15%(H29)〕 男性の子育てしやすい企業支援奨励金支給件数 (育児参加休暇)：年間6件(H26)→年間6件(R2)〔目標：年間15件(H30)〕 (育児休業)：年間11件(H26)→年間4件(R2)〔目標：年間15件(H30)〕 企業子宝率：1.31(H26)→1.35(H30)〔目標：1.45(R1)〕 <p>⇒男性の家事育児等への参画を当たり前のこととして捉え、肯定する社会機運や企業風土の醸成のため、家事シェア手帳の配布や、島根県と連携した普及啓発広報等を実施していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性の育児休業の取得率向上を目標に、「企業のファミリーサポート休暇取得促進奨励金」制度の利用促進を図るため、ホームページでの制度紹介(支給企業掲載)、商工団体へのチラシ配布、県企業支援ガイドブックへの制度紹介掲載など様々な媒体を通して、引き続き情報発信・普及啓発を実施していく。 |

女性活躍推進計画に掲げる基本目標・現状

| 基本目標 (R2年度まで) | 策定時 | 現状値 |
|--|----------------------------|--------------------------|
| 管理的地位に占める女性割合 (従業員10人以上の企業) 25%以上 (従業員100人以上の企業) 30%以上 | 19.9% (H27) 20.0% (H27) | 26.4% (R2) 26.1% (R2) |
| 輝く女性活躍パワーアップ企業登録数 300社 | 41社 (H27) | 302社 (R2) |
| 男女共同参画推進企業認定数 750社 | 586社 (H27) | 860社 (R2) |
| うちイクボス・ファミボス宣言企業率 85% | 20.5% (H27) | 85.5% (R2) |
| 男性の育児休業取得率 15% (H29) | 2.7% (H27) | 5.6% (H29) |
| 年度中途の保育所等の待機児童数 減少 (R1) | 89人 (H26) | 24人 (R2) |

※H29年度に待機児童の定義が変更となったことから単純比較はできない

目標達成に向けた取り組み状況等(全19項目)

[A:達成(4項目)]

| 取組 | 状況 | 課題 | 課題解決の取組 |
|---|--|---|--|
| <p>【女性活躍の機運醸成に向けた取組】</p> <p>・企業トップや男性への意識啓発の実施など、経済団体や行政機関等が連携して、女性活躍の必要性についてのPRや企業への働きかけ等を推進します。</p> <p>・「イクボス」に加えて、部下と自らの家族や地域を大切に、ワーク・ライフ・バランスを実践するリーダー「ファミボス」を県内に増やしていきます。</p> | <p>・女星活躍とつり会議と連携し、女性活躍フォーラムをはじめ、女性リーダー育成セミナーの開催等を通じて、女性活躍の機運醸成に取り組んだ。</p> <p>・女性活躍企業推進員の企業訪問活動を通じて、女性活躍の必要性を働きかけ、輝く女性活躍パワーアップ企業登録数、イクボス・ファミボス宣言企業率とも目標を達成した。</p> <p>[KPI] ・輝く女性活躍パワーアップ企業登録数:41社(H27)→302社(R2) [目標:300社(R2)] ・鳥取県男女共同参画推進企業認定企業数:586社(H27)→860社(R2) [目標:750社(R2)] ・男女共同参画推進企業のうちイクボス宣言企業率:20.5%(H27)→85.5%(R2) [目標:85%(R2)] ・女性活躍推進法に基づく市町村推進計画の策定数:2市町村(H27)→15市町村(R2) [目標:19市町村(R2)]</p> | <p>・女性活躍の機運醸成に向け、引き続き普及啓発が必要。</p> | <p>・女星活躍とつり会議と連携し、積極的なトップの姿勢や優良な取組を広く発信し、女性活躍の機運を高めるとともに、イクボス・ファミボス普及推進委員会による企業経営者との意見交換会等を通じて、トップに働きかけるなど、誰もが働きやすく能力を發揮できるようにイクボス・ファミボスの普及拡大に取り組む。</p> |
| <p>【女性のキャリア意識の向上・スキルアップ支援】</p> <p>・女性が将来のキャリアプランを描きつつキャリアアップしていけるよう、鳥取県における女性の働きやすさについて現状分析・検証を行い、今後のキャリアプランを検討する上で参考となる情報を提供するとともに、管理的地位で活躍している女性ロールモデルの提示や、ロールモデルとの交流の場を提供します。</p> <p>・ステップアップに必要な能力開発をするセミナーの実施や働く女性同士のネットワークづくりを促進し、管理職への登用を望む女性のスキルアップを支援します。</p> | <p>・女星活躍とつり会議と連携し、県内企業の女性従業員を対象とした女性リーダー育成セミナーや女性経営者等との意見交換・交流会などを通じて、女性のキャリア形成・スキルアップの支援を行った。</p> <p>・身近な模範として捉えていただけるよう、女性の入職の少ない業種も含め多様な分野で活躍する女性ロールモデルを新聞・ホームページで紹介した。</p> <p>[KPI] 県のホームページで紹介する女性ロールモデル数:一(H27)→累計51人(R2) [目標:50人(R2)]</p> | <p>・女性の入職が進まない分野や、女性が希望しないことを理由として管理職登用が進まないケースが依然としてある。</p> <p>・働く女性同士が交流し、不安や悩みを共有できる場を設定するなど、ネットワークの構築支援を行う必要がある。</p> | <p>・引き続き女性の入職の少ない分野をはじめ様々な分野で活躍するロールモデルの発信に取り組む。</p> <p>・リーダー育成セミナー、女性経営者等との意見交換を行うとともに、女性従業員同士のネットワークづくりを支援し、女性のキャリア意識の向上やスキルアップ支援を行う。</p> |
| <p>【女性の総合的な起業支援】</p> <p>・女性が起業しやすい環境整備の一環として、女性が起業を考えるきっかけづくりや、事業継続に向けた支援、起業した女性同士のネットワークづくりを支援します。</p> <p>・女性の起業について啓発・きっかけ作りから、女性ならではの視点を活かしたビジネスアイデアのブラッシュアップ、先輩起業家による伴走支援まで一貫した起業促進の取組を進め、女性の起業についてサポートを実施します。</p> | <p>・起業を目指す女性からすでに起業した女性までを対象に、起業にかかわる実践的ノウハウや、地域の先輩起業家の経験を学ぶセミナーや交流会を開催した。</p> | <p>・起業を目指す段階から起業後まで総合的な支援のためには、女性が起業しやすい環境の整備や、起業後のフォローアップ、更に活動の場を広げるための支援体制も重要であり、各地域、拠点での先輩起業家を中心とした自発的な活動に加え、創業支援機関も巻き込んだ一層のネットワーク構築支援が必要。</p> | <p>・起業支援機関等との連携を強化し、先輩起業家や支援機関等のネットワーク構築、マッチング支援を行うとともに、起業機運の醸成、企業家の視野拡大を一層進める。</p> |
| <p>【仕事と子育ての両立の基盤整備】</p> <p>・子育て中の女性が仕事と家庭を両立するため、保育所における年度中途の待機児童の解消、病児・病後児保育の拡充など利用者の多様なニーズに対応した保育サービスの提供等を充実します。</p> <p>・小学校入学後に女性が仕事を辞めざるを得ない状況となるいわゆる「小1の壁」を解消するため、放課後児童クラブの充実を図ります。</p> | <p>・認定こども園を含めた新增設の施設整備を支援し、受け皿を拡大した。</p> <p>・放課後児童クラブも目標値を上回る設置数に拡大した。</p> <p>・年度中途の待機児童数は大幅に減少した。</p> <p>[KPI] ・年度中途の保育所等の待機児童数:89人(H26.10)→24人(R2) [目標:減少(R1)] ・認定こども園設置か所数:14か所(H25)→48か所(R2) [目標:50か所(H30)] ・病児・病後児保育設置か所数:21か所(H27)→36か所(R2) [目標:29か所(R1)] ・延長保育設置か所数:142か所(H27)→226か所(R1) [目標:171か所(R1)] ・一時預かり設置か所数:75か所(H27)→82か所(R1) [目標:79か所(R1)] ・放課後児童クラブの設置か所数:147クラブ(H26)→189クラブ(R2) [目標:181クラブ(R1)]</p> | <p>・施設整備等により受け皿を拡大しているが、依然年度中途の待機児童が発生しているため、引き続き受け皿整備を支援するとともに、保育士等の処遇改善等により、保育人材の一層の確保を図っていく必要がある。</p> | <p>・「保育士・保育所支援センター」による就職支援、保育士養成施設における保育に特化した就職相談会の開催、県内保育施設での実習等を行う県外学生に対する旅費の一部助成等の従来の取組に加えて、R3年度新たに就職フェスや若手保育士を活用した県外養成校へのPR等に取り組む、産官学で連携し切れ目なく、保育士確保を推進し、待機児童解消を目指す。</p> |

【B: おおむね達成(12項目)】

| 取組 | 状況 | 課題 | 課題解決の取組 |
|--|---|---|--|
| <p>【管理的地位に占める女性割合「2020年25%(30%)」に向けた取組加速化】</p> <p>・管理的地位に占める女性割合の目標「2020年25%(30%)」の達成に向け、女性活躍に積極的に取り組む企業の拡大を図るとともに、企業における女性活躍の取組を支援します。</p> | <p>・女性活躍企業推進員の企業訪問活動を通じて、女性活躍の必要性を働きかけ、輝く女性活躍パワーアップ企業登録数、イクボス・ファミボス宣言企業数とも目標を達成した。</p> <p>・管理的地位に占める女性の割合、女性管理職がいる企業は、順調に増加し、従業員10人以上の企業における管理的地位に占める割合は目標を達成した。</p> <p>[KPI] ●管理的地位に占める女性割合 [従業員10人以上] 19.9%(H27)→26.5%(R2)〔目標25%以上(R2)〕 係長相当職:25.4%(H27)→31.7%(R2)〔目標:30%以上(R2)〕 課長相当職:17.4%(H27)→24.5%(R2)〔目標:20%以上(R2)〕 部長相当職:12.8%(H27)→19.2%(R2)〔目標:15%以上(R2)〕 [従業員100人以上] 20.0%(H27)→26.1%(R2)〔目標30%以上(R2)〕 係長相当職:26.1%(H27)→30.9%(R2)〔目標:35%以上(R2)〕 課長相当職:18.2%(H27)→24.2%(R2)〔目標:20%以上(R2)〕 部長相当職:13.2%(H27)→18.4%(R2)〔目標:15%以上(R2)〕</p> | <p>登録企業は着実に増加しているが、継続した企業訪問等による働きかけとフォローアップが必要。</p> <p>業種によって女性管理職の有無に差異があるため、女性管理職がいない企業への働きかけが必要。</p> | <p>・女性活躍企業推進員等による新規企業の掘り起こしとサポートの強化を図る。</p> <p>・輝く女性活躍パワーアップ企業登録への第一段階となる「輝く女性活躍スタートアップ企業」登録制度を新設し、登録促進に取り組んでいく。</p> <p>・引き続き、経営トップに向けた女性活躍の機運醸成に取り組むとともに、女性がやりがいを持ち、管理的地位を目指してキャリアプランを描けるよう、女性ロールモデルの発信やキャリア形成に資するセミナー等によりサポートしていく。</p> |
| <p>【女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定促進】</p> <p>・企業における女性活躍を推進するため、従業員300人以下の企業等における一般事業主行動計画の策定を促進します。</p> | <p>女性活躍企業推進員等による企業訪問の際に一般事業主行動計画策定の働きかけを実施している。</p> | <p>企業訪問等による継続した働きかけが必要。</p> | <p>・女性活躍推進企業推進員等の訪問により策定の働きかけを実施する。</p> |
| <p>【自営業における経営参画や農林水産業への新規就業の促進】</p> <p>・自営業の経営向上、地域の発展のため、女性の経営参画や農林水産業における家族経営協定の締結を進めるとともに、女性農林水産業者の新規就業や起業促進に向けた取組を支援します。</p> <p>・農林水産業を活性化するため、農山漁村の地域資源を活用した加工、直売など、6次産業化への女性の取組を支援します。</p> | <p>・新規就農者に対する研修(農大)女性受講者数は9名を確保。研修終了後には4名が農業又は農業関連業に従事するに至った(自営業就農1名、雇用就農1名その他農業関連業2名)。</p> <p>・女性新規就農者の経営開始時に必要な機械・施設の整備に対し支援(4名)するとともに、夫婦での新規就農者には農業次世代人材投資資金(経営開始型)夫婦加算での支援を実施(5組)した。</p> <p>・各普及所において家族経営協定の制度・意義について説明した結果、家族経営協定締結農家数(累計)は目標値を達成した。</p> <p>・農林水産業に従事する女性や農山漁村の振興を担う女性とその能力を発揮できるように、環境整備、働き方改革の実現、女性リーダー育成などを目的とした取組を支援したことにより、地域で活躍する女性農業者が増えつつある。</p> <p>[KPI] 家族経営協定締結農家数:281組(H26)→356組(R1)〔目標:350組(R6)〕</p> | <p>・アグリチャレンジ研修生の進路調整にあたり、マッチングが難しくなっており、関係機関が一体となって雇用の受入先を開拓していく必要がある。</p> <p>・家族経営協定の制度・意義について周知することが必要。</p> | <p>・農業改良普及所やJA、市町村等関係機関を交えた総力により、雇用の実現が可能な経営体の育成、経営力強化に取り組む。</p> <p>・「とっとり農林水産業女子による働き方改革推進事業」において、補助対象者の要件に「家族経営協定締結者(予定者)で構成する団体」を加え、家族経営協定締結を促進する。</p> |
| <p>【非正規から正規雇用への転換・非正規の処遇改善】</p> <p>・非正規社員の正社員への転換を促進させ、正規雇用の拡大を促進するとともに、同一労働同一賃金に向けた国の議論に留意しつつ、企業の処遇改善等雇用の質の向上に取り組みます。</p> <p>・短時間正社員制度の導入等、女性が希望に応じて多様かつ柔軟な働き方を選択できるよう、必要な支援を行います。</p> | <p>・ワークショップや短時間勤務など求人企業に対して勤務条件の調整等を行い、求職者と企業とのマッチングを実施した。</p> <p>[KPI] 非正規雇用から正規雇用への転換者数:359人(H27)→2,393人(H30)〔目標:1,000人(H27~H30)〕</p> | <p>引き続き、非正規職員の処遇改善に向けた取組が必要。</p> | <p>・ワークショップや短時間勤務など求人企業に対して勤務条件の調整等求職者と企業とのマッチングを行うなど、引き続き、県立ハローワークの相談支援により正社員化を促進する。</p> |
| <p>【妊娠・出産等による離職の防止】</p> <p>・育児休業中の代替職員の確保支援や休業中の女性の不安を解消するための取組の情報提供を行い、出産後も就業継続しやすい環境づくりを推進します。</p> <p>・企業トップはもとより管理職の意識改革が重要であることから、従業員の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」を県内に増やしていきます。</p> | <p>・本県の女性の労働力率は、全国と比べて高く、30代を底とするM字カーブの窪みも全国で最も浅くなっており、就業継続しやすい環境が整ってきている。</p> <p>・就業規則整備支援コンサルタントの派遣等を通じて、男女共同参画企業認定数は順調に増加している。</p> <p>・新聞紙上やパンフレットによるイクボス・ファミボスの普及広報を進めることで、イクボス・ファミボス宣言企業数は目標を達成した。</p> <p>[KPI] ・鳥取県男女共同参画推進企業認定企業数:586社(H27)→860社(R2)〔目標:750社(R2)〕 ・男女共同参画推進企業のうちイクボス宣言企業率:20.5%(H27)→85.5%(R2)〔目標:85%(R2)〕 ・25歳から44歳までの女性の就業率:79%(H24)→84.2%(H29)〔目標:85%(R2)〕</p> | <p>本県のM字カーブの窪みは全国と比べ浅いものの、出産・育児を理由とした退職者は一定数あり、妊娠中や出産後も就業継続しやすい環境づくりを進める必要がある。</p> | <p>・官民連携組織「女星活躍とっとり会議」やイクボス・ファミボス普及推進委員会と連携し、企業トップへの働きかけ、年間を通じた優良事例の発信を行うなどしてイクボス・ファミボスの拡大を図る。</p> <p>・多様で柔軟な働き方の導入を検討している企業に対し、既に実践している企業と1対1で相談できる機会を提供する。</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>【介護離職の防止】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業・休暇や短時間勤務等の就業規則整備を進めるとともに、休暇等を取得しやすい職場環境づくりを推進しながら、社員を対象とした企業内研修の開催を支援し、介護保険サービスや介護休業制度の活用を促進することで介護離職を防止します。 ・働く介護家族向けの介護職員初任者研修を開催し、基本的な介護スキルを習得することで、職場と介護の両立をバックアップします。 | <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則整備支援コンサルタントを企業に派遣し、介護休暇制度等の導入を進めた。 ・介護支援コーディネーターを企業に派遣し、従業員の将来の介護リスク等の把握や従業員が利用できる公的サービスの情報などについてアドバイスを行った。(9社) ・働く介護家族が「介護職員初任者研修」で基本的な介護スキルを学びやすい環境とするため、受講料の負担軽減や研修を受講しやすい時間設定等を行う研修事業者を支援した。 ・介護サービスや制度に関する情報提供や介護と仕事の両立に役立つ介護保険制度等に関する研修会を実施した。 | <ul style="list-style-type: none"> ・介護を理由とした退職者は高齢化の進展により今後増加することが懸念されるため、子育てはもちろぬ介護と仕事の両立を応援するリーダー「イクボス・ファミボス」の拡大や、相談体制・両立支援制度の周知等、介護離職させない職場環境づくりを進めていく必要がある。 | <ul style="list-style-type: none"> ・官民連携組織「女星活躍とつり会議」やイクボス・ファミボス普及推進委員会と連携し、企業トップへの働きかけ、年間を通じた優良事例の発信を行うなどしてイクボス・ファミボスの拡大を図る。 ・引き続き、アドバイスを希望する事業所に介護等支援コーディネーターを派遣し、介護離職させないための取組を支援する。 ・多様で柔軟な働き方の導入を検討している企業に対し、既に実践している企業と1対1で相談できる機会を提供する。 ・引き続き、オンラインを含め企業等を通じて介護サービスや介護保険制度の情報や介護に関する研修の機会を提供するとともに、商工会議所等の広報誌への折り込みチラシ、県のホームページ等により広報を図る。 |
| <p>【妊娠・出産等で離職した女性の再就職支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再就職を希望する女性への就業斡旋窓口の充実やワンストップ相談窓口の設置、安定した雇用に繋げるためのセーフティネットとして個々の職業能力を開発・向上させる職業訓練による技能習得を目指します。 ・専門資格等を生かした再就職への支援やこれまでの育児や介護等の経験を生かして地域で活躍できるための支援を行います。 | <p>県立ハローワークにおいて、子育て中の女性等を対象とした出張相談会の開催、女性が働きやすい企業の紹介・求人条件調整などにより、女性の就業に向けたマッチングを実施した。</p> | <p>就職していない女性などを対象とした潜在求職者の掘り起こしが必要である。</p> | <p>就職していない女性などを対象とした潜在求職者の掘り起こしに向けて、ワークシェアリングや短時間勤務など求人企業に対する勤務条件の調整を行う等、求職者と企業とのマッチングや、子育てや介護をしながら働くために必要な総合情報の提供により、総合的にサポートする。</p> |
| <p>【各種ハラスメントの防止】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種ハラスメントの防止など働きやすい職場づくりに向けて、事業主、労働者に対して、職場環境の改善に向けた助言、情報提供を行います。 | <ul style="list-style-type: none"> ・県中小企業労働相談所みなくろにおいて社内研修に講師を派遣し、ハラスメント等をテーマにした働きやすい職場づくりのための研修を実施した。 ・とっとり働き方改革支援センターの専門家派遣で、就業規則改正と合わせてハラスメント対策等の働きやすい職場づくりのための規程の整備支援を行った。 | <p>みなくろの事業やとっとり働き方改革支援センターの活用を図ることにより、ハラスメント防止の啓発への取組を促進することが必要。</p> | <p>各種ハラスメント等の問題が企業イメージに与えるリスクなどを扱う社内研修の実施、とっとり働き方改革支援センターの専門家派遣等、今後も各種ハラスメントについての啓発や規程整備を継続する。</p> |
| <p>【働き方の改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革に資する相談、支援体制を強化し、企業が多様で柔軟な働き方を促進するとともに、職場環境改善や適切な労務管理の支援を行います。 | <ul style="list-style-type: none"> ・働きやすく生産性の高い職場づくりに関するセミナー、事例発表会、専門家派遣による助言・就業規則整備支援(延べ61社)、補助・融資による取組支援を行った。 | <p>県内中小企業の中には人材不足が常態化している業種もあるもので、関係機関と連携しながら、働きやすい職場づくりと生産性向上の重要性を理解してもらい、経営課題に応じた取組を促すことが必要。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・専門家派遣、セミナー・事例発表会開催等により、各社の経営課題に応じた支援や普及啓発を行う。 ・商工団体との連携強化により取組促進や専門家派遣件数の増加、好事例の横展開を図る。 |
| <p>【多様で柔軟な働き方の導入】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務やテレワーク制度、フレックスタイム制度、短時間勤務制度の導入など、働きたい女性が希望に応じて多様かつ柔軟な働き方を選択できるよう導入促進に努めます。 | <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則整備支援コンサルタントの派遣等を通じて、男女共同参画推進企業認定数は、順調に拡大している。 ・テレワークを含め多様で柔軟な働き方の導入を検討する企業へ、既に運用している企業と1対1で相談できる機会を提供した。 <p>〔KPI〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・鳥取県男女共同参画推進企業認定企業数:586社(H27)→860社(R2)〔目標:750社(R2)〕 | <ul style="list-style-type: none"> ・それぞれのライフスタイルに対応した、誰もが働きやすい職場環境づくりのため、在宅勤務や短時間勤務など多様で柔軟な働き方の導入を引き続き推進していく必要がある。 | <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き女性活躍企業推進員による企業訪問による認定企業の掘り起こしとサポートの強化を図る。 ・多様で柔軟な働き方の導入を検討する企業に対し、運用している企業と1対1で相談できる機会を提供する。 |
| <p>【ワーク・ライフ・バランスの推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「イクボス」に加え、介護しながら働き続けられる職場環境づくりを実践する役割も果たし、長時間労働の削減、柔軟な働き方の推進などの働き方改革を通じて、部下と自らの家族や地域を大切に、ワーク・ライフ・バランスを実践するリーダー「ファミボス」を県内に増やしていきます。 | <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則整備支援コンサルタントの派遣等を通じて、男女共同参画推進企業認定数は、順調に拡大している。 ・ワーク・ライフ・バランスの実践リーダー「イクボス・ファミボス」の拡大に繋がるイクボス・ファミボス宣言企業率は目標を達成した。 ・男性の家庭での活躍促進と、働く場における女性の働きやすさ・活躍機会の増大を目的とし、働く女性を取り巻く環境が共通する山陰両県において、両県共通のロゴ・キャッチコピーを用いた広域広報(しまね・とっとりワーク・ライフ・バランスキャンペーン)を展開した。 <p>〔KPI〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・鳥取県男女共同参画推進企業認定企業数:586社(H27)→860社(R2)〔目標:750社(R2)〕 ・男女共同参画推進企業のうちイクボス宣言企業率:20.5%(H27)→85.5%(R2)〔目標:85%(R2)〕 ・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を知っている県民の割合:28.1%(H26)→37.1%(R1)〔目標:50%以上(R1)〕 | <p>家庭生活を優先したいと希望しながら、現実には仕事を優先している人が相当数あり、「イクボス・ファミボス」の一層の取組推進が必要。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・イクボス・ファミボス普及推進委員会と連携し、ワーク・ライフ・バランスに積極的なトップの姿勢やイクボス・ファミボス宣言企業の優良事例等を広く県内企業に紹介しイクボス・ファミボスの拡大を図る。 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| <p>【職場環境の充実】</p> <p>・男女がともに働きやすい職場環境づくりを推進するため、育児休業、介護休業など法に基づく取組の促進を図るとともに、制度を活用しやすい風土づくりに向けた企業への支援を行います。</p> | <p>・就業規則整備支援コンサルタントの派遣等を通じて、男女共同参画推進企業認定数は、順調に拡大している。</p> <p>・ワーク・ライフ・バランスの実践リーダー「イクボス・ファミボス」の拡大に繋がるイクボス・ファミボス宣言企業率は目標を達成した。</p> <p>・コミュニケーションや労働法令等をテーマにした労働セミナーの計画的な実施により、経営者・労働者双方への情報提供を実施。この他、団体向けの働き方改革に関する研修や、働き方改革関連法、働きやすく、生産性の高い職場づくりに関するセミナー・事例発表会を実施し好評を得た。</p> <p>[KPI]</p> <p>・鳥取県男女共同参画推進企業認定企業数:586社(H27)→860社(R2)〔目標:750社(R2)〕</p> <p>・男女共同参画推進企業のうちイクボス宣言企業率:20.5%(H27)→85.5%(R2)〔目標:80%(R2)〕</p> <p>・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を知っている県民の割合:28.1(H26)→37.1%(R1)〔目標:50%以上(R1)〕</p> | <p>・子育てや介護を理由に離職することなく働き続けられる職場環境づくりのため、男女共同参画推進企業認定の促進や、部下の家庭と仕事の両立を応援するワーク・ライフ・バランスの実践リーダー「イクボス・ファミボス」の一層の取組推進による風土づくりが必要。</p> <p>・企業の働き方改革への取組状況に差があることから、個々の企業の経営課題に対応した職場環境の改善支援が必要。</p> | <p>・男女ともに働きやすい多様な柔軟な働き方の導入のため、引続き女性活躍企業推進員による認定企業の掘り起こしとサポートの強化を図る。</p> <p>・イクボス・ファミボス普及推進委員会と連携し、トップの姿勢やイクボス・ファミボス宣言企業の優良事例等を広く県内企業に紹介しイクボス・ファミボスの拡大を図る。</p> <p>・引き続きセミナー・事例発表を計画的に開催するとともに、とっとり働き方改革支援センターの専門家派遣や商工団体と連携した取組促進により、企業の職場環境改善を支援する。</p> |
|---|---|---|---|

【C:進展した(1項目)】

| 取組 | 状況 | 課題 | 課題解決の取組 |
|---|--|---|--|
| <p>【キャリア教育等の推進】</p> <p>・学校教育等において、様々な分野で活躍する女性を招いての授業実施やインターンシップの実施など、学生を対象とした職業意識やキャリア形成に向けた取組を推進します。</p> | <p>・中高生や大学生等に対しライフプランを考える出前講座を開催した。</p> <p>・大学と連携し、学生等を対象に、男女共同参画の理解者を増やし、キャリア形成のサポートを行うための講座を開催した。</p> <p>・高校生や大学生等に配布する県内企業・就職情報誌を作成・配布するとともに、普通科系高校を中心に、県内への就職意識を高めるキャリア教育支援の一環として県内企業の見学会や仕事魅力講座を開催した。</p> <p>・就業体験を通して県内企業の魅力を感じてもらうため、産学官が連携してとっとりインターンシップの実施やインターンシップフェスティバルを開催した。</p> <p>[KPI]</p> <p>・県外学生の県内企業へのインターンシップ参加者数:10人(H27)→126人(R2)〔目標:200人(R1)〕</p> <p>・県内大学生の県内就職率:34.2%(H26)→34.8%(R1)〔目標:44.3%〕</p> <p>・県外大学生の県内就職率(県出身者が多い大学):29.5%(H26)→33.5%(R1)〔目標:40%(R1)〕</p> | <p>・ライフプランを考える出前講座について、未実施の高校等において実施が必要。</p> <p>・生涯にわたる多様なキャリア形成を考える機会として、中学生・高校生等、さらに若い世代に向けた取組が必要。</p> <p>・学生の都会志向、大手志向が強まる中、学生等に県内企業の情報、鳥取県内で働くことの魅力が十分に届いていない。特に、リモートでのインターンシップや情報発信を強化していく必要がある。</p> | <p>・ライフプランを考える出前講座の内容や重要性等を各学校にPRすることで、未実施校にも出前講座の実施に関心を持ってもらい、事業実施につなげていく。</p> <p>・大学に加え、中学校や高等学校とも連携した講座を通じて、育児と仕事の両立等多様なキャリア形成を考える機会を提供する。</p> <p>・県内企業情報や鳥取県内で働くことの魅力を直接学生に発信するため、大手就活サイトを活用して企業紹介動画を配信するなどオンラインでの情報発信を強化するとともに、リモートも含めたとっとりインターンシップ等の参加を促進する。</p> <p>・県内企業情報やふるさと情報等を発信するために新たに開発したアプリ「とりふる」等を活用し、県内企業の魅力発信を強化する。</p> |

【D:大きな進展がない(2項目)】

| 取組 | 状況 | 課題 | 課題解決の取組 |
|--|---|---|--|
| <p>【建設分野等への女性の参入の促進】</p> <p>・男社会のイメージの強い建設分野において女性が入職し働き続けられる環境の整備を推進し、性別、世代を問わない形での入職意欲につながる好循環の構築に向けて、女子学生等に対し仕事の内容等を伝える取組を実施するとともに、女性用トイレや機器の整備等、女性が働きやすい就労環境の整備を図るための企業の取組を支援します。</p> | <p>・建設業界の女性により組織された担い手確保を進めるネットワーク組織がイベントを開催する等担い手確保の取組が活性化している。</p> <p>・建設業における女性就業率は、前年度より増加しているが、全労働者数に占める割合は14.5%でほぼ横ばいである。(女性就業者数:H26 1,890人、H29 2,013人、H30 1,903人、R1 1,561人、R2 1,609人)</p> | <p>・引き続き就業環境の整備を進め、業界の魅力を発信する等の取組が必要。</p> <p>・女性労働者の受け入れに対して、業界全体の更なる意識改革を進めるため、先進事例を共有するネットワークを拡大することが必要。</p> | <p>女性活躍の推進に係るシンポジウムの開催等を通じた啓発や、建設業界の女性により組織された、担い手確保を進めるネットワーク組織が行う環境の整備、情報発信等、現場の発案による取組を支援し、効果的に女性労働者の参入と定着を進める。</p> |
| <p>【男性の家事・育児、介護等への参画促進】</p> <p>・男性が仕事と家庭を両立し、育児や介護に積極的に関与できる職場環境づくりを推進するため、職場における意識啓発や、介護休業取得など両立支援制度の活用を推進します。</p> <p>・男性の育児や介護への参加を促進するため、男性の育児・介護休業等の取得に取り組む企業を支援します。</p> | <p>・男性の育児休業取得率は非常に低いままで、取得期間についても約4割が1週間未満の短期間となっている。</p> <p>・男性の子育てしやすい企業を支援する「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」のうち、育児参加休暇・育児休業の分野での支給件数が目標を大幅に下回っている。</p> <p>[KPI]</p> <p>・男性の育児休業取得率(民間企業):2.7%(H27)→5.6%(H29)〔目標:15%(H29)〕</p> <p>・男性の子育てしやすい企業支援奨励金支給件数(育児参加休暇):年間6件(H26)→6件(R2)〔目標:年間15件(H30)〕</p> <p>・男性の子育てしやすい企業支援奨励金支給件数(育児休業):年間11件(H26)→4件(R2)〔目標:年間15件(H30)〕</p> <p>・企業子宝率:1.31(H26)→1.35(R1)〔目標:1.45(R1)〕</p> | <p>・支援制度が十分に事業所に周知されていないことや、休暇が取りづらいなどの理由により、実際の取得につなげられていない。</p> <p>・男性の家事・育事参画を当たり前のこととして捉える社会全体の機運醸成が必要。</p> | <p>・企業に出向き男性の家事・育児参画の重要性等を啓発する「イクメンキャラバン」や、育児休暇等を従業員に取得させた企業に対する「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」の支給等により、男性が育児・家事に参画しやすいような職場環境の機運醸成に取り組んでいく。</p> <p>・男性や社会全体の意識改革のため、家事シェアや、男性の家事育児参画を当たり前のこととして捉え、肯定するなど、ワーク・ライフ・バランスの実践を促す情報発信・普及啓発を行っていく。</p> |

女性活躍の推進に向けた令和3年度の取組

女性活躍推進課

「第2次鳥取県女性活躍推進計画」の目指す姿の達成に向け、様々な取組を展開しています。

【鳥取県の目指す姿】

働くことを希望する全ての人が、安心して生き生きと働き続け、その能力を十分に発揮できる社会

施策の方向性 | やりがいを持ち活躍できる環境の整備

◆一人一人が能力を発揮できる環境づくり

[主な取組]

○女性活躍に取り組む企業への支援

・(新) 女性活躍に取り組む企業支援補助金

誰もが働きやすい職場環境づくりや女性の人材育成等に取り組む企業に対して経費の一部を補助

| 項目 | 事業内容 |
|------------------|---|
| 女性の積極採用支援 | 女性の従業員数が少ない企業の女性の積極採用のために要する経費の一部を補助する。(女性の採用説明会開催、女性向け採用パンフレット作成等) ・補助率1/2(限度額10万円) |
| 誰もが働きやすい職場環境整備支援 | 誰もが安心して働きやすい職場環境整備(更衣室、多目的トイレ等)に要する経費の一部を補助する。 ・補助率1/2(限度額25万円) |
| 女性のキャリアアップ等支援 | 人材育成研修、資格取得等に要する経費の一部を補助する。 ・補助率1/2(女性活躍に取り組む段階に応じて限度額10万円又は20万円) |
| 離職者雇用奨励金 | 育児、介護等の理由により離職した女性を正規社員として雇用した企業に奨励金を支給する。 ・1企業当たり30万円 |
| 育児休業復帰支援 | 女性が安心して育児休業から復帰、就業継続できるよう、育児休業時に雇用していた代替職員を引き続き雇用する企業に経費の一部を補助する。 ・限度額月額10万円(最長3ヶ月間) |

・(新) 女性活躍推進に向けた課題対応研修

企業の経営者、人事・労務担当者等を対象に、社会の変化に伴う新たな課題に対して理解を求める研修を開催

○女性活躍の機運醸成

令和4年度に開催される「日本女性会議2022in鳥取くらし」の成功に向けた、鳥取県男女共同参画センター(よりん彩)によるアドバイスや開催への支援

◆管理的地位に占める女性割合増に向けた継続的な取組

[主な取組]

○女性ロールモデル発信

女性の職域拡大とキャリアプラン形成に資するよう、多様な分野で活躍する身近なロールモデルの新聞・ホームページ等を通じた発信

○女性のキャリアアップ・キャリア形成支援

・(新) 女性管理職等ネットワークづくり支援

様々な職種や立場の女性従業員がキャリアに関する不安や悩み等を相談・共有できる交流機会を提供し、働く女性のネットワークづくりを支援

・女性を対象としたスキルアップセミナー

女性従業員を対象としたキャリア形成セミナーや、女性の入職が少ない分野における仕事への理解や知識・技術の習得を図る講座を開催

・学校との連携によるライフ・キャリアプラン形成支援

中・高・大学と連携し、自身のライフ・キャリアプランについて考える講座等を開催

○建設業・農林水産業における女性活躍推進

建設業や土木の魅力と役割を発信するイベントや、誰もが働きやすい建設産業を実現するためのシンポジウムを開催

農林水産業界を牽引する女性リーダーの育成を図るため、女性農業者による講演会、経営・技術研修等を開催

施策の方向性Ⅱ 誰もが安心して働き続けられる環境の整備

◆多様で柔軟な働き方の更なる促進

[主な取組]

○テレワーク等導入企業の支援

- ・テレワーク、オンライン会議等のオンライン手法の業務への活用に関心を有する県内中小企業者が、専門家の伴走支援を受けながら行う導入に向けた取組を支援
- ・補助率1/2（限度額50万円）

○専門家派遣による就業規則等整備支援

- ・企業からの相談に応じて専門家（社会保険労務士、中小企業診断士等）を派遣し、課題に応じた助言・支援、多様な働き方導入（独自休暇制度、テレワーク等に係る就業規則等整備）を支援

○多様な働き方促進セミナーの開催

- ・「多様な働き方」「新しい働き方」（テレワーク、複業等）等に係るセミナーの開催

◆ワーク・ライフ・バランスの実践（男性の家事・育児、介護等への参画促進）

[主な取組]

○鳥取県男女共同参画推進企業認定の拡大

- ・とっとり働き方改革支援センターと連携し、就業規則整備支援（社会保険労務士無料派遣）等を通じて、仕事と家庭の両立に配慮し、誰もが働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を認定するとともに、企業の取組を情報発信

○イクボス・ファミボスの普及拡大

- ・イクボス・ファミボス宣言企業の優れた取組事例の横展開を目指し、地元紙などで好事例を継続的に発信
- ・働きやすい職場づくりに熱心なイクボス・ファミボス宣言企業の人材確保を応援する企業説明会の開催
- ・職場における機運醸成を図るため、企業に出向き、経営者、男性管理職・従業員を対象とし、動画等を活用して男性の育児参画を促進するイクメン・ファミボス実践キャラバンの実施や、男性の家庭進出を題材に取り入れた企業の社内研修を支援

○ワーク・ライフ・バランスの実践を促す広域広報（鳥根県との連携）

- ・ワーク・ライフ・バランスの実践に繋がる「家事シェア」や「男性の家庭参画」を当たり前のこととして捉え応援する、働く場や社会の機運を醸成するため、働く女性を取り巻く環境が共通する鳥根県と連携し、多様な媒体による広域的な情報発信・普及啓発を実施
 - ・企業風土の醸成（ポスター、啓発動画の作成等）
 - ・社会全体の機運醸成（テレビCM、ウェブ広告等）
 - ・（新）動画や啓発グッズを活用した機運醸成

○男性の家事参画促進

- ・（新）結婚当初に家事分担を話し合うきっかけとなる冊子「家事シェア手帳」を配布
- ・（新）時短家電や家事代行サービス等、家事負担軽減テクニックの発信
- ・（新）父親等と一緒にご飯を作る小中学生を募集するキャンペーンの実施（鳥根県との連携）
- ・家事・育児スキルの向上を図る実践的な講座の開催
- ・相談対応の中から見えてきた夫婦間・家族間のコミュニケーション不足に起因する課題解決に向けた講座等の開催

○休暇制度の取得促進

- ・男性に育児・介護休業、育児参加・介護休暇、短時間勤務等を取得させた事業主に奨励金を支給

～鳥取県の未来に女性の力を～

「新しい日常」での女性活躍推進のための提言

今般の新型コロナウイルスの感染拡大は、私たちの生活や雇用に大きな影響を与えました。

長引くコロナ禍のもとで価値観の多様化が進むとともに、自粛生活により、家庭で過ごす時間が増えたことで、ワーク・ライフ・バランスを重視する意識が高まり、テレワークや時差出勤など働く場所や時間を限定しない多様で柔軟な働き方への関心が一層高まっています。

そして、今や世界の共通言語となったSDGsでは、ジェンダー平等が目標の一つに掲げられ、政治・経済・公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、女性と男性が同じように参画したり、リーダーシップの機会が平等に確保されたりすることが求められています。

こうした社会の意識変革や潮流の中、「新しい日常」において、全ての人々が安心して働き続け、性別に関わりなく多様な分野で遺憾なく能力を発揮できるよう、次のような取組を提案します。

1 ワーク・ライフ・バランスキャンペーン期間における取組促進

従業員が家庭や地域を大切に過ごすことができるよう、鳥取県が島根県と連携して11月1日から30日まで実施するワーク・ライフ・バランスキャンペーン期間に合わせて、イクボス・ファミボスとして、どうしたら定時退社や休暇取得ができるか、仕事配分や時間配分を従業員と共に考え、話し合い、自らも実践しつつ、職場での働きかけを行うことを望みます。併せて、テレワークや時差出勤など多様で柔軟な働き方の導入を考えてみませんか。

2 性別に関わらない人材育成・能力開発機会の確保

鳥取県の輝きを維持するためには、女性の力が不可欠です。「この仕事は女性には向かない、無理だ」「キャリアアップやリーダーになることを望む女性はいない」などという考えや思い込みによる判断をしていないか今一度チェックし、性別に関わりなく平等な人材育成や能力開発の機会を確保することで、一人一人の能力を最大限活かしましょう。

令和3年10月26日

とっとり女性活躍ネットワーク会議