

鳥取県女性活躍推進計画

～日本を牽引する女性活躍のトップランナー県～



平成28年4月

(平成29年6月改訂)

鳥取県

目次

第1章 計画の基本的な考え方

1	計画策定の趣旨	1
2	計画策定の背景と方向性	2
	(1) 女性の職業生活における活躍の必要性	
	(2) 目指すべき姿	
3	計画の期間	3
4	女性活躍をオール鳥取県で進めるための役割分担	3
5	計画の推進体制	4
	(1) 女性活躍推進課の新設	
	(2) 女性 ^{じよせい} 活躍とっとり会議*	
	(3) 地域の実情及び住民のニーズ把握	
	(4) 計画の進捗管理	
6	鳥取県の女性の職業生活における状況	6

第2章 計画の内容

1	現状と課題	18
2	達成しようとする基本目標	21
3	目標達成に向けた取組内容	22
	施策の方向性Ⅰ 女性がやりがいを持ち活躍できる環境整備	22
	(1) 女性が能力を発揮できる環境づくり	
	(2) 女性の活躍の場の拡大と意欲向上	
	施策の方向性Ⅱ 女性が安心して働き続けられる環境整備	30
	(1) 働くことを希望する女性が、妊娠・出産、介護等で離職しないように支える	
	(2) 多様で柔軟な働き方を実現するための働き方改革の推進	
	(3) 仕事も家庭も充実するワーク・ライフ・バランスの実現	

※ 女性^{じよせい}活躍とっとり会議

平成26年7月に経済団体・労働団体・行政が一体となって設置した「輝く女性活躍加速化とっとり会議」は、「平成29年度第1回輝く女性活躍加速化とっとり会議（平成29年5月22日開催）」にて「女性^{じよせい}活躍とっとり会議」に改称しました。

本文では「輝く女性活躍加速化とっとり会議」を、すべて改称後の「女性^{じよせい}活躍とっとり会議」と置き換えて表記しています。

第1章 創生の基本的考え方

1 計画策定の趣旨

現在、我が国では、人口減少や少子高齢化の進行、晩婚化・未婚化や単身世帯・ひとり親世帯が増加するなど人口構造が変化しています。こうした中で、持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくため、「最大の潜在力」として期待される女性の力を最大限に発揮できるよう、平成27年8月に「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。以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

女性活躍推進法では、職業生活を営み、又は営もうとする女性にとって身近な地方公共団体において、それぞれの地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進することが重要であるとして、女性活躍推進法第6条に基づき、政府が定める基本方針を勘案して、区域内における女性の職業生活における活躍に関する施策についての推進計画（以下「女性活躍推進計画」という。）を定めるよう努めるものとしています。

これを受け、鳥取県では、地方創生の鍵とも言われている「女性の活躍」に向けた環境づくりとして、意欲と能力を持った女性の活躍に資する施策の効果的な展開を図るため、鳥取県女性活躍推進計画を策定します。

なお、鳥取県では「女性も男性も高齢者も若者も、家庭・地域・職場のあらゆるところで、心豊かに、生き生きとのびのびと暮らせる男女共同参画社会の実現」を目指して男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するための「男女共同参画計画」を策定しています。女性の職業生活における活躍に向けた取組は、男女共同参画社会の実現に向けた取組と方向性を一にするものであることから、これらを一体的に推進します。

2 計画策定の背景と方向性

(1) 女性の職業生活における活躍の必要性

我が国の女性の職業生活を取り巻く環境は、これまでの固定的な性別役割分担意識に基づく男性を中心とした雇用慣行等を背景として、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性が多く、さらには出産・育児等による離職後の再就職に当たっても非正規雇用となる場合が多く雇用の不安定や低賃金につながり、キャリア形成による女性の能力発揮についても阻害されてしまうといった状況が見られます。

一方で、人口減少の急速な進展の中で将来の労働力不足が懸念されるほか、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためには人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であることから、新たな視点からの価値の創造やリスク対応力の強化といった観点からも、潜在的に大きな力を有する女性の活躍が求められています。

こうした課題が先行的に進展している鳥取県では、国の動きに先駆けて、平成26年7月に経済団体・労働団体・行政が一体となり「女星活躍とっとり会議」を設置し、企業における管理的地位^{※1}に占める女性の割合の目標値をいち早く掲げ、官民挙げて県内の女性活躍の機運の盛り上げや実践に向けた取組を推進しています。また、女性活躍推進法の施行日（平成27年9月4日）に併せて全国で最も早く女性活躍推進法第23条に基づく協議会として位置づけ、推進体制の強化を図っています。さらには、地方創生に向けた総合戦略「鳥取県元気づくり総合戦略」（平成27年10月13日策定）においても、女性がいきいきと働き、能力を発揮できる活躍の場を拡大するための取組を地方創生に向けた重要な一項目として位置づけて、様々な施策を展開しています。加えて、「子育て王国鳥取県」として、子育てをする女性やその家族、地域や企業などに対する子育て支援施策の充実により、女性が活躍できる環境の整備を図っています。

今回、鳥取県におけるこれまでの先進的な取組を女性活躍推進法に基づく鳥取県女性活躍推進計画として体系的に整理し、女性活躍のトップランナー県を目指して取組を一層強化していきます。

※1 管理的地位

名称の如何に関わらず、部下を管理監督する権限のあるポスト以上の職（役員を含む。）をいう。

(2) 目指すべき姿

日本を牽引する女性活躍のトップランナー県

鳥取県では、女性の潜在的な力が職業生活において十分に活かされ、そして女性にとっても自身の自己実現につながるよう、女性が自分の希望する場で、自分の能力を最大限に発揮し、やりがいを持ち活躍できる社会を目指します。

また、働くことを希望する女性が、妊娠・出産や介護等で離職せず、安心して働き続けられる社会を目指します。

3 計画の期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

4 女性活躍をオール鳥取県で進めるための役割分担

鳥取県女性活躍推進計画は、「女性活躍のトップランナー県」を目指す姿としており、県民の皆さんと共有し、多様な主体が互いに連携し、オール鳥取県で女性活躍の取組を進めていくものです。

そのため、それぞれの主体の責務・役割について明確化し、女性活躍を進めていくこととします。

(1) 県の責務

- ① 県は、女性活躍推進法に基づく基本原則にのっとり、地域の実情に応じて女性活躍の推進に関する施策を検討し、総合的に推進していきます。
- ② 県は、女性活躍に関する普及啓発等を行い、女性活躍に対する職場、地域、家庭の理解を深め、女性活躍の機運醸成を図ります。
- ③ 県は、市町村及び事業主がそれぞれの役割を果たし、女性活躍に向けた取組を円滑かつ効果的に行うことができるよう必要な助言や適切な援助に努めます。

(2) 市町村の責務

- ① 市町村は、女性活躍推進法に基づく基本原則にのっとり、区域内における女性の職業生活における活躍に関する施策についての推進計画を定め、施策を実施するよう努めます。
- ② 市町村は、県の女性活躍の推進に関する施策に協力するよう努めます。

(3) 事業主の責務

- ① 事業主は、女性活躍に対する理解を深め、女性活躍に向けた取組を検討して、主体的に実施するよう努めます。
- ② 事業主は、男女がともに働きやすい職場となるように努めるとともに、県や市町村が行う女性活躍の推進に関する施策に協力するよう努めます。

(4) 県民の役割

県民は、女性活躍に対する理解や関心を高め、男女がともに働きやすい、活躍できる環境づくりに努めます。

5 計画の推進体制

(1) 女性活躍推進課の新設

これまで鳥取県では、雇用、子育て、地域づくりなど女性に関わる県の多岐にわたる施策について、庁内横断的な鳥取県男女共同参画行政推進会議を設置して男女共同参画推進課が司令塔となって連携を図ってきました。

今回、男女共同参画と併せて女性の職業生活における活躍の推進をより一層強力に全県的に展開するエンジン役として、男女共同参画推進課に代わり、女性活躍推進課を元気づくり総本部元気づくり推進局に新たに設置します。女性活躍推進課を女性の職業生活における活躍に向けた取組のプラットフォームとして位置づけて情報を集約・一元化することにより、施策のパッケージ化や相談窓口のワンストップ化を図るほか、地域の実情や住民のニーズ等を速やかに施策に反映するなど推進体制を強化し、官民一体となった取組を進めます。

(2) 女星活躍とっとり会議

平成26年7月に経済団体・労働団体・行政が一体となって設置し、女性活躍推進法の施行と同時に、女性活躍推進法第23条に規定する協議会として位置づけた「女星活躍とっとり会議」は、官民の関係機関の連携を緊密化した、多様な主体による総合的な支援体制、推進体制の主体であり、女性の職業生活における活躍に関する官民の事例や取組などの情報を共有し、新たな取組へと深化させていく役割を果たします。また、平成27年7月に女星活躍とっとり会議の中に設置された「とっとり女性活躍ネットワーク会議」は、鳥取県で活躍している女性を中心としたメンバーで構成されており、女性の視点で、女性活躍のための仕掛けを企画、実施していきます。

(3) 地域の実情及び住民のニーズ把握

鳥取県では、平成26年6月より、県内における男女共同参画や女性活躍等についての実情、ニーズ等を把握し施策に反映することを目的として、男女共同参画キャラバン隊を立ち上げ、県内各地で多岐にわたる人たちとの意見交換を実施し、施策の企画、立案につなげてきています。

また、平成27年12月より、「男女共同参画センター」と「ミドル・シニア・レディーズ仕事ぶらざ」を女性活躍推進法第18条に基づく相談窓口として位置づけており、働く女性や就労を希望する女性等からの相談に対して関係機関の紹介等の必要な情報提供等を行っています。

こうした取組により、女性の職業生活における活躍に関する地域の現状や課題を把握し、実効性のある施策へと反映させていきます。

(4) 計画の進捗管理

女性の職業生活における活躍に向けた施策が効果的に実施されるよう、その実施状況を把握し、改善措置を講じていくことが必要です。

計画の推進に当たっては、鳥取県女性活躍推進計画の数値目標を設定するとともに、進捗状況を毎年度チェックし、また、地域の実情や住民のニーズを的確に把握し、PDCAサイクル(P:Plan「計画」、D:Do「実行」、C:Check「評価」、A:Action「改善」)により、施策の検証を毎年行いながら進めます。

◆検証機関

・経済団体・労働団体・行政が一体となって設置した「女星活躍とっとり会議」において計画の検証を行います。

◆検証機関の役割

・基本目標及び数値目標に係る達成度の検証を行います。

◆計画の改定

・女星活躍とっとり会議による検証等を受け、必要に応じて、計画の改定を行います。

6 鳥取県の女性の職業生活における状況

(1) 女性の有業率

鳥取県の平成24年における生産年齢人口（15歳から64歳まで）の女性の有業率は67.5%で、全国平均63.1%を上回っており、また、有業者に占める女性割合も全国と比べて高いことから、働く女性が多くいると言えます。

さらに、有業者に、無業者のうち就業希望者の人数を加えた割合は79.4%と高くなっており、働きたいと希望する女性が潜在的に多くいる可能性があります。

【生産年齢人口における女性有業率（就業構造基本調査）】

区分	H14	H19	H24
生産年齢人口の女性有業率	64.1%	68.3%	67.5%

【生産年齢人口における女性の有業率（全国比較）（H24 就業構造基本調査）】

区分	第1位	第2位	第3位	第9位	全国
都道府県	福井県	石川県	山形県	鳥取県	—
生産年齢人口の女性有業率	71.2%	70.2%	70.1%	67.5%	63.1%

【有業者に占める女性の割合（国勢調査）】

区分	H12	H17	H22
有業者に占める女性の割合	51.9%	49.9%	50.1%

【有業者に占める女性の割合（全国比較）（H22 国勢調査）】

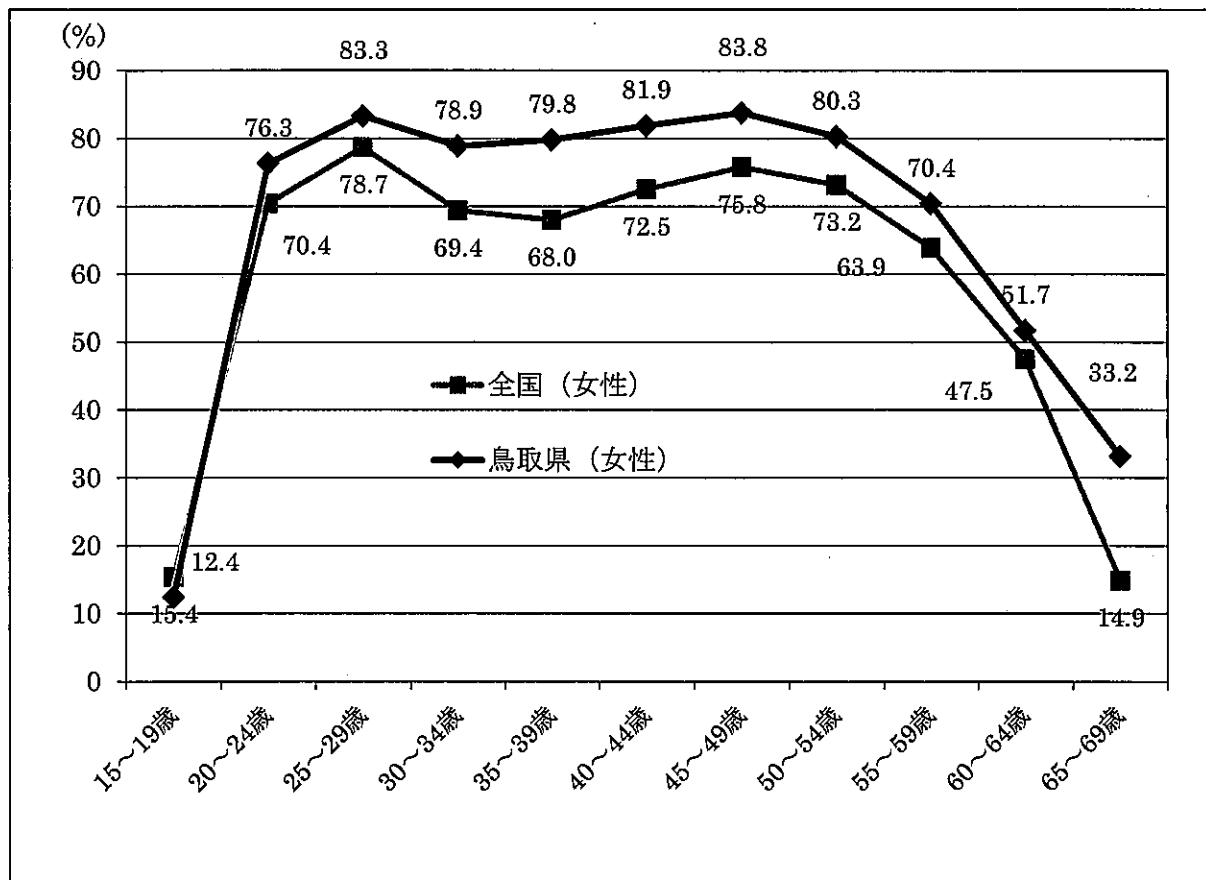
区分	第1位	第2位	第3位	第6位	全国
都道府県	石川県	福井県	東京都・長野県	鳥取県	—
有業者に占める女性の割合	51.2%	50.9%	50.2%	50.1%	47.1%

(2) 女性の就業継続

女性が妊娠・出産を経験しても就業継続しやすい環境整備が進んでいます。

- 本県の女性の労働力率は、全国と同様に「M字カーブ^{※2}」を描いていますが、カーブの底は浅く台形型に近づいています。
- 25歳から44歳までの育児をしている女性の有業率や女性従業員の平均勤続年数は、全国上位にあり、女性の離職率も全国に比べ低い傾向にあります。
- また、保育所における待機児童数が0人など子育て支援の充実や、M字カーブの底も浅く、合計特殊出生率も回復傾向にあることなどから、全国に比べ、妊娠や出産等を経験しても働き続けている女性が多いと考えられます。

【女性の年齢階級別労働力率】



(備考) 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合

(「H22 国勢調査」より作成)

※2 M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。

【25歳～44歳の育児をしている女性の有業率（全国比較）（H24 就業構造基本調査）】

区分	第1位	第2位	第3位	第4位	全国
都道府県	島根県	山形県	福井県	鳥取県	—
育児をしている女性の有業率	74.8%	72.5%	72.1%	71.8%	52.4%

【女性の離職率（全国比較）（H26 雇用動向調査）】

区分	第1位	第2位	第3位	第16位	全国
都道府県	福井県	滋賀県	茨城県	鳥取県	—
離職率	11.1%	11.7%	12.8%	17.4%	18.5%

【合計特殊出生率（人口動態統計月報年計（概数）の概況）】

区分	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
合計特殊出生率	1.43	1.46	1.54	1.58	1.57	1.62	1.60

（3）平均勤続年数

鳥取県の平成27年における女性の平均勤続年数は9.9年で、全国平均の9.4年を上回り、長く女性が働いています。一方で、男性の平均勤続年数は12.6年で、男女間では差が生じています。

【一般労働者（男女）の平均勤続年数（賃金構造基本統計調査）】

区分	H23	H24	H25	H26	H27
女性の平均勤続年数	10.3年	10.6年	9.8年	10.6年	9.9年
男性の平均勤続年数	12.9年	12.8年	13.1年	12.5年	12.6年

【一般労働者（女性）の平均勤続年数（全国比較）（H27 賃金構造基本統計調査）】

区分	第1位	第2位	第14位	全国
都道府県	山形県	秋田県、新潟県、福井県	鳥取県	—
平均勤続年数	11.4年	11.3年	9.9年	9.4年

(4) 正規・非正規労働者の状況

鳥取県の平成24年における女性の正規職員・従業員の割合は47.1%、非正規雇用者の割合は52.9%で、非正規雇用者が過半数を占めています。また、男女とも非正規雇用者の割合が上昇傾向にあります。

【雇用形態別雇用者の割合（就業構造基本調査）】

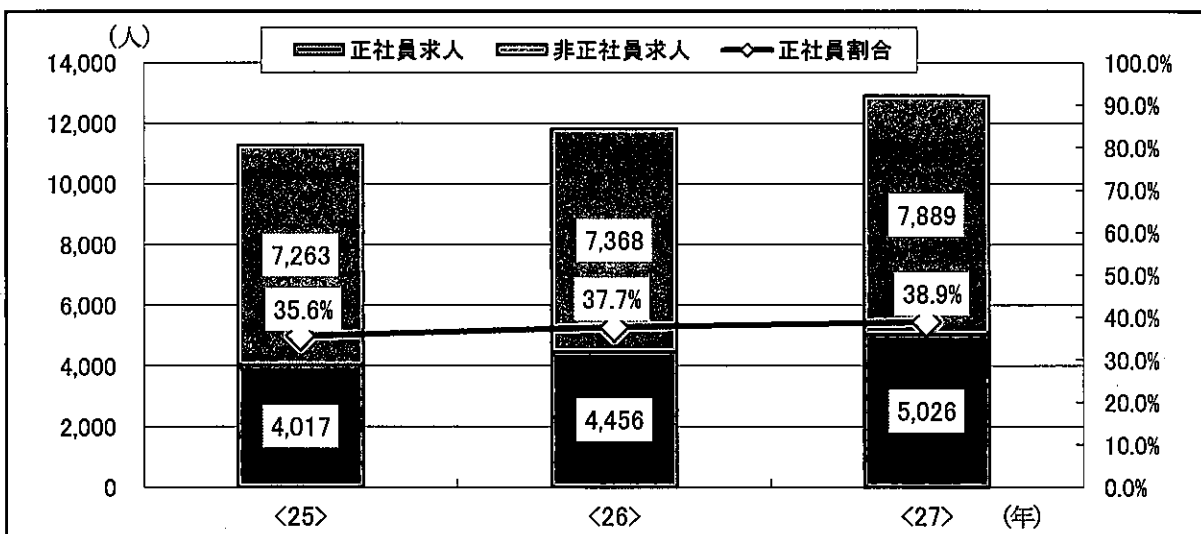
区分		H14	H19	H24
女性	正規	56.3%	51.5%	47.1%
	非正規	43.7%	48.5%	52.9%
男性	正規	86.4%	81.9%	79.2%
	非正規	13.6%	18.1%	20.8%

（参考）雇用形態別雇用者の割合（鳥取県「H27企業の女性管理職登用等実態調査」）

区分		H27
女性	正規	54.4%
	非正規	45.6%
男性	正規	82.3%
	非正規	17.7%

有効求人に占める正社員求人割合の推移を見ると、正社員求人の割合及び正社員求人数は近年、増加傾向にあります。

【有効求人に占める正社員求人の割合（鳥取労働局資料より作成）】

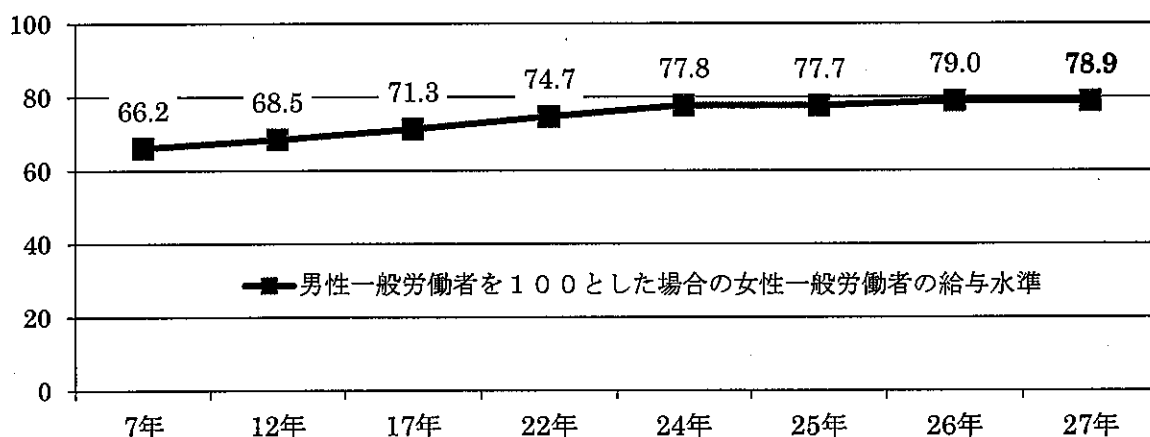


(5) 給与水準

鳥取県の平成 27 年における給与所得は、男性一般労働者の給与水準を 100 としたときの、女性一般労働者の給与水準は、78.9 であり、男女間の差は縮小傾向にあります。

【男女間の所定内給与格差（H27 賃金構造基本統計調査）】

(男性の給与額=100)



(6) 管理職に占める女性割合

管理職（課長級+部長級）に占める女性割合は上昇傾向にありますが、業種毎に大きく異なり、男性に比べ依然として低い水準にあります。

- 管理職に占める女性割合は、従業員 10 人以上の企業 18.0%、従業員 100 人以上の企業 22.5%で、ともに前回調査を上回っており、女性登用が徐々に進んできていますが、男性と比べ低い水準にあります。

【企業の管理職に占める女性割合（鳥取県職場環境等実態調査）】

区分	H24	H27
管理職に占める女性割合（従業員 10 人以上）	16.8%	18.0%（+1.2 ポイント）
管理職に占める女性割合（従業員 100 人以上）	21.1%	22.5%（+1.4 ポイント）

➤ 役職段階ごとの女性割合は、業種毎に大きく異なっています。

【各役職段階に占める女性割合（鳥取県「H27企業の女性管理職登用等実態調査」）】

＜従業員10人以上の企業＞

（単位：%）

区分	役員	部長級	課長級	係長級
全体	20.8	12.8	17.4	25.4
建設業	19.8	5.7	9.0	10.2
製造業	15.9	5.4	7.2	12.3
電気・ガス・熱供給・水道業	13.2	9.1	3.8	4.2
情報通信業	13.6	5.4	10.3	12.9
運輸業、郵便業	27.3	2.4	0.5	4.1
卸売業、小売業	17.4	8.5	10.7	22.2
金融業、保険業	1.9	2.4	6.8	29.9
不動産業、物品賃貸業	18.2	2.9	30.6	40.0
学術研究、専門・技術サービス業	9.1	3.7	11.5	20.7
宿泊業、飲食サービス業	29.5	15.1	22.0	43.0
生活関連サービス業、娯楽業	25.0	9.8	29.9	31.7
教育、学習支援業	32.5	23.4	27.3	34.6
医療、福祉	39.4	40.1	63.9	66.2
複合サービス事業	17.9	14.3	31.9	33.5
サービス業(他に分類されないもの)	19.0	7.5	12.8	18.9

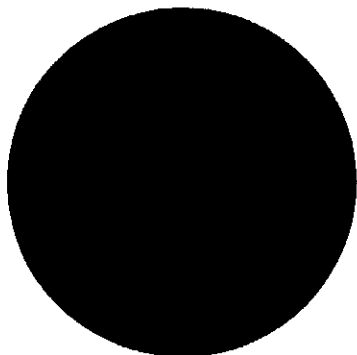
<従業員 100 人以上の企業>

(単位：%)

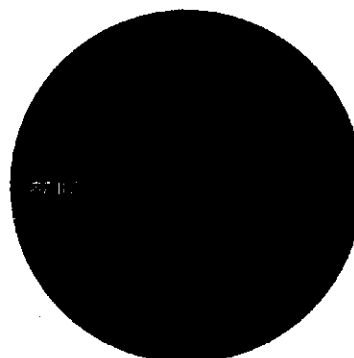
区分	役員	部長級	課長級	係長級
全体	12.6	13.2	18.2	26.1
建設業	7.7	0.0	5.5	9.0
製造業	1.9	1.5	3.6	9.2
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	5.0
情報通信業	33.3	12.5	14.8	6.7
運輸業、郵便業	15.0	0.0	0.0	2.1
卸売業、小売業	8.7	4.2	5.9	22.8
金融業、保険業	5.0	0.0	7.0	36.8
不動産業、物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	33.3
学術研究、専門・技術サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	37.5	27.3	33.3	54.3
生活関連サービス業、娯楽業	25.0	16.7	40.7	40.4
教育、学習支援業	15.6	12.9	17.2	34.3
医療、福祉	25.0	31.0	62.0	66.9
複合サービス事業	0.0	12.5	31.1	31.0
サービス業(他に分類されないもの)	16.3	4.8	12.2	13.8

- 管理職に女性がいない事業所は、56.3%で約6割を占めています。そのうち、今後5年以内に女性を管理職に登用する予定が「ある」と回答した事業所は14.7%、「ない」と回答した事業所は57.2%となっています。

【課長以上の女性管理職の有無】

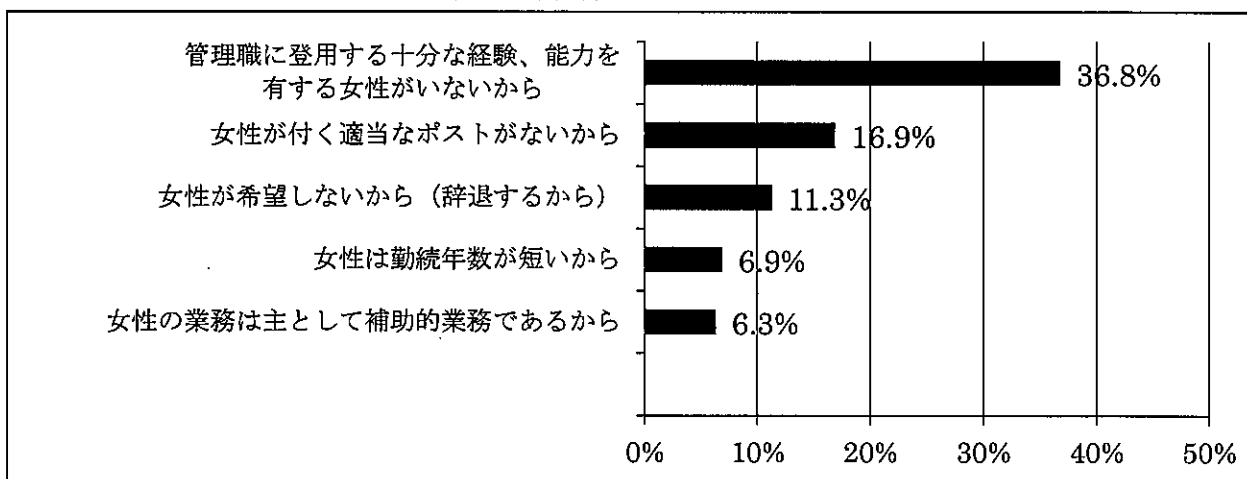


【5年以内の女性管理職の登用予定】



鳥取県「H27 企業の女性管理職登用等実態調査」

【管理職に女性を登用していない理由（上位5項目）】



鳥取県「H27 企業の女性管理職登用等実態調査」

（7）女性活躍に関する意識

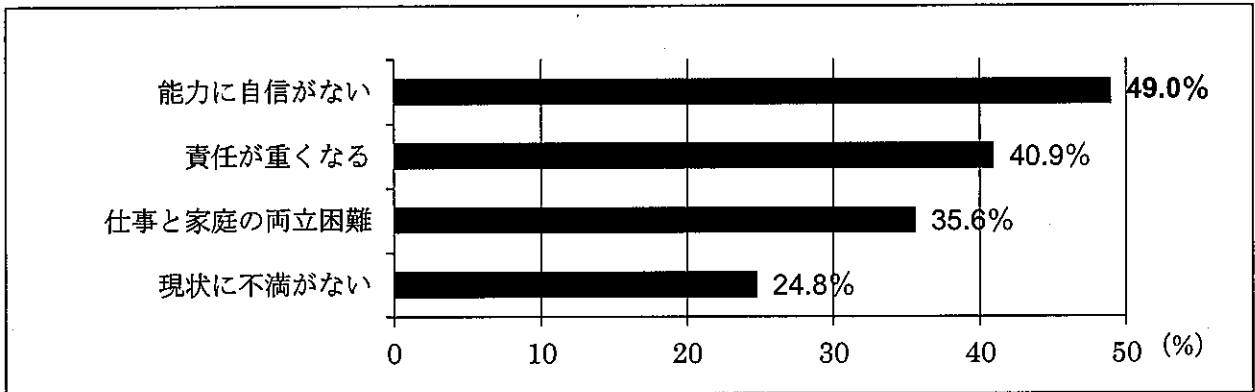
管理職になりたい女性は約1割で昇進意欲が低い状況にあります。

- 管理職に「なりたい」女性の割合は10.2%です。時間制限がある中、職場でキャリア・経験を十分に積めていないことなどが原因で、女性自身の管理職への昇進意欲は低い状況にあります。

【H26 女性活躍加速化アンケート（鳥取県）】

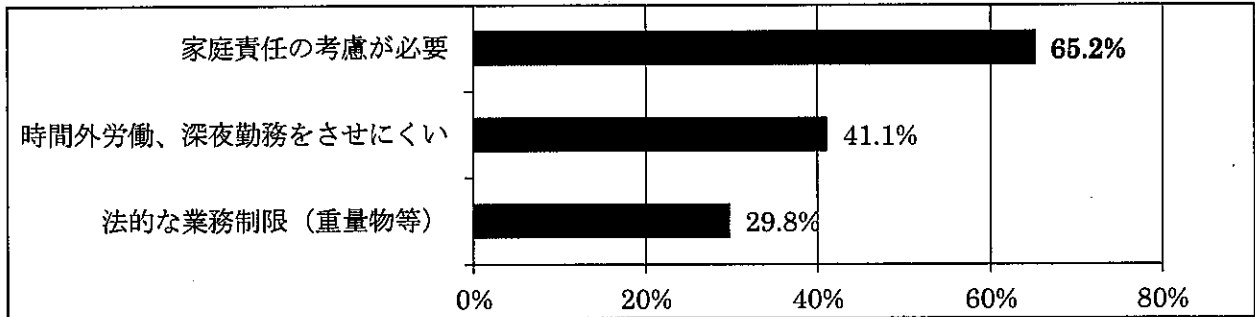
- ・管理職への昇進希望（女性従業員）：「なりたくない」56.0%、「なりたい」10.2%
- ・上記「なりたくない」理由：「自分の能力に自信がないから」、「責任が重くなるから」など

＜女性従業員が管理職になりたくない理由（上位4項目）＞

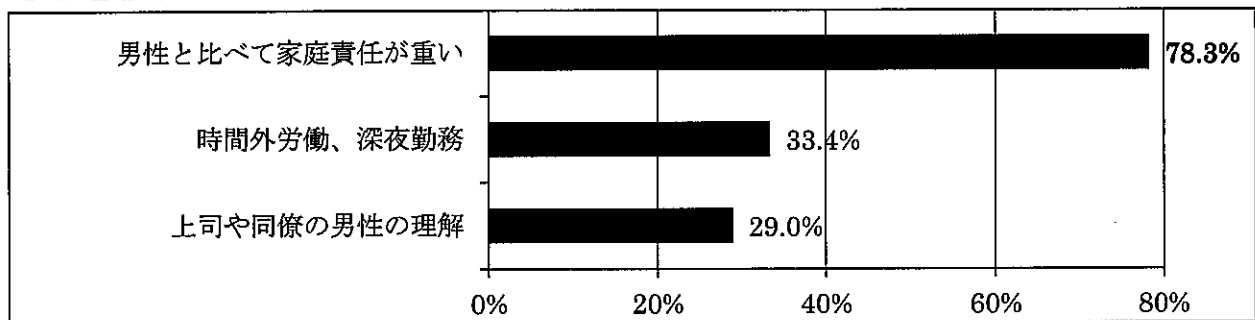


- 企業経営者・女性従業員双方が、女性が家庭責任を担うことや長時間労働を女性活躍の阻害要因として考えています。

【女性活躍の阻害要因（経営者）】



【女性活躍の阻害要因（女性従業員）】



(H26 鳥取県女性活躍加速化アンケート)

(8) 子育て期にある男性の労働時間、家事・育児時間

男性の家庭への参画は不十分で、家庭での負担は女性に偏ったままです。

- ▶ 本県における6歳未満の子どもを持つ男性の労働時間(1日当たり)は8時間24分で、全国平均の7時間56分を上回っており、長い傾向にあります。
- ▶ また、6歳未満の子どもを持つ男性の家事・育児時間(1日当たり)は45分と少なく、全国平均51分よりもやや短くなっています。

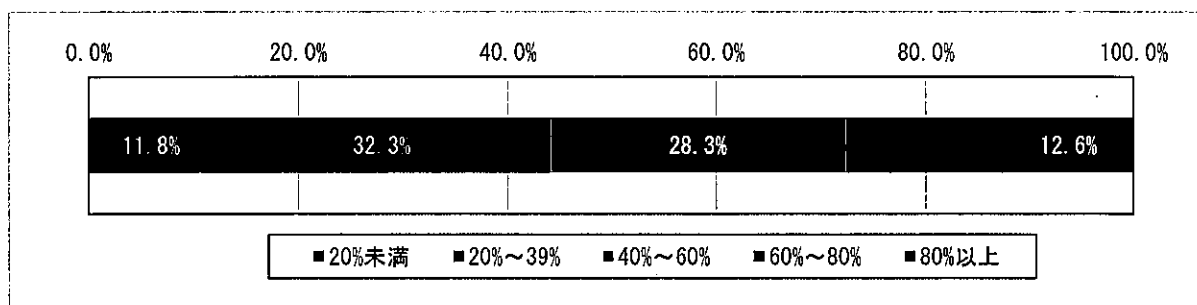
【6歳未満の子どもを持つ男女の労働、家事・育児時間 (H23 社会生活基本調査)】

区分	鳥取県	全国
6歳未満の子どもを持つ男性の労働時間	8時間24分 (全国45位)	7時間56分
// 男性の家事・育児時間	45分	51分
// 女性の家事・育児時間	6時間29分	6時間57分

(9) 年次有給休暇の取得状況

- ▶ 年次有給休暇の付与日数は、労働者1人平均14.9日で、そのうち労働者が取得した日数は6.5日で、取得率は43.6%となっています
- ▶ 年次有給休暇の取得状況が「取得率20%未満」の事業所は11.8%となっています。

【年次有給の取得状況】

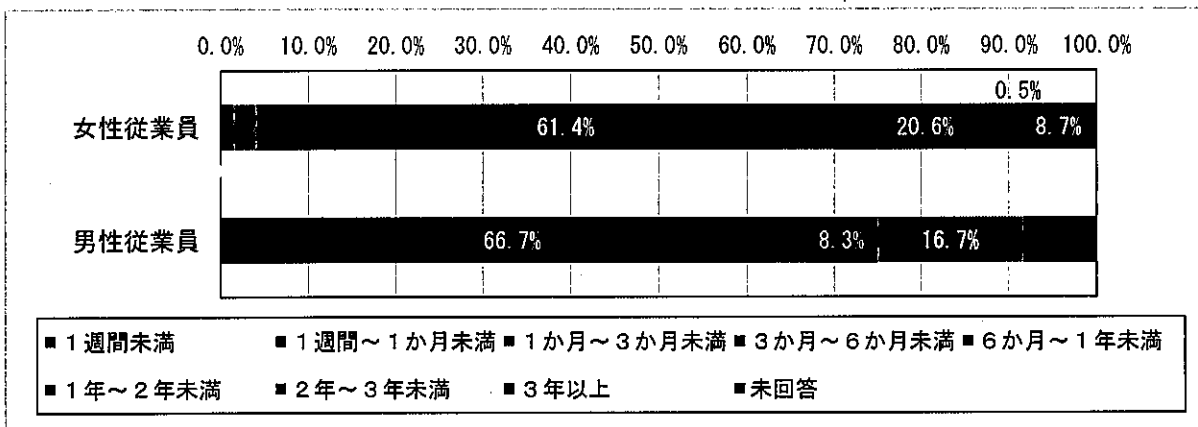


(H27 鳥取県職場環境等実態調査)

(10) 育児休業の取得状況

- 育児休業の取得率（平成26年4月1日から平成27年3月31日までの過去1年間）は、女性従業員90.2%、男性従業員2.7%と、男性の取得率は低い水準となっています。
- 育児休業の取得期間は、男性従業員の6割以上が1週間未満となっています。

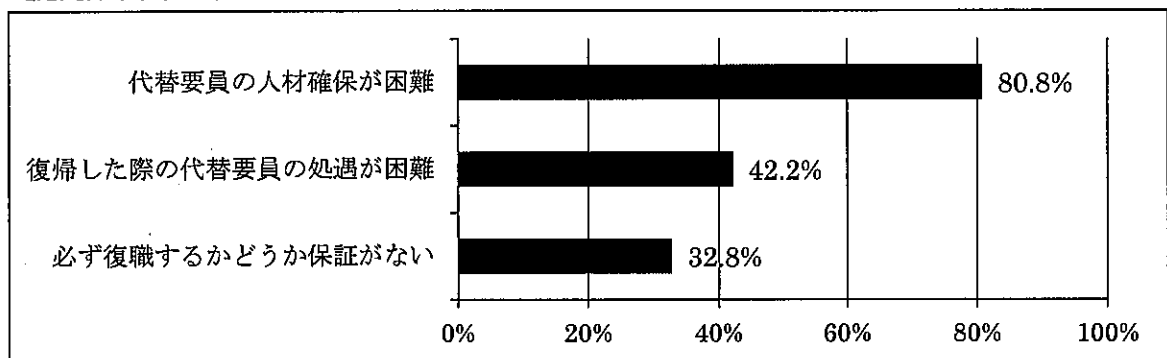
【育児休業の取得期間】



(H27 鳥取県職場環境等実態調査)

- 企業においては、育児休業取得の制度利用促進にあたり、特に「代替要員の確保」を課題に感じています。

【育児休業制度の利用に関する課題】



(鳥取県「H26 女性活躍加速化アンケート」)

(11) ハラスメントの状況

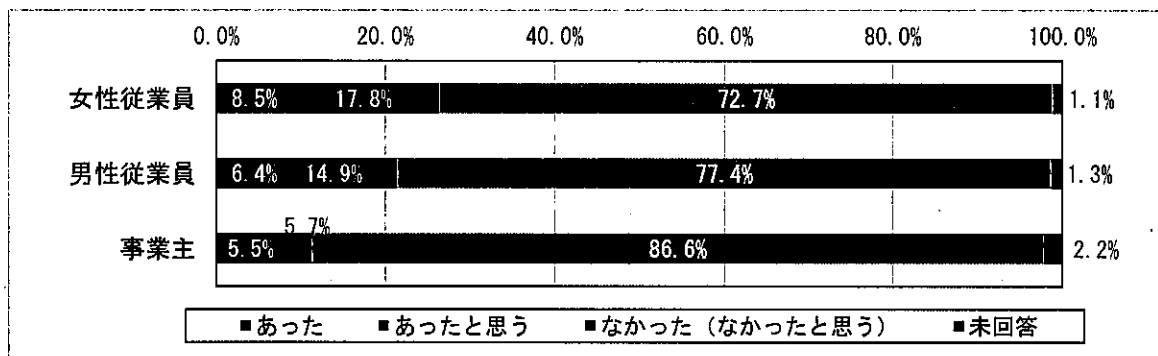
セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答した女性従業員 13.8%、男性従業員 2.0%、マタニティ・ハラスメント^{※3}を「受けた」と回答した女性従業員 2.8%となっています。

一方で、職場でハラスメントがあったと認識している事業主の割合は従業員の認識よりも低く、従業員と事業主の間でギャップが発生しています。

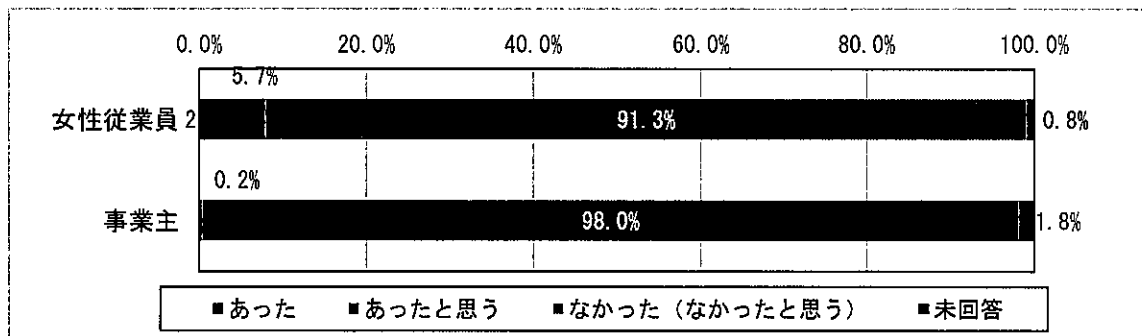
【ハラスメントの状況 (H27 鹿取県職場環境等実態調査)】

- ・職場でセクシュアルハラスメントが「あった」又は「あったと思う」と回答
女性 26.3%、男性 21.3% ⇨ 事業主 11.2%
- ・職場でマタニティ・ハラスメントが「あった」又は「あったと思う」と回答
女性 7.8% ⇨ 事業主 0.2%

<職場におけるセクシュアルハラスメント>



<職場におけるマタニティ・ハラスメント>



※3 マタニティ・ハラスメント

職場において妊娠・出産した方に対して、妊娠や出産をしたことが業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行う行為を指す言葉。

1 現状と課題

鳥取県では、女性活躍推進法の成立に先駆け、平成26年7月に経済団体・労働団体・行政が一体となり「女星活躍とっとり会議」を設置し、企業における管理的地位に占める女性の割合を2020年までに25%以上（従業員10人以上）、30%以上（うち従業員100人以上）とする目標（「2020年25%（30%）」）を掲げ、官民挙げて県内の女性活躍の機運の盛り上げや、実践に向けた取組を推進しています。また、平成27年6月には、経済団体、行政等のトップが一堂に会し「イクボスとっとり共同宣言」を行い、県内の事業所・団体等に「イクボス^{*4}」の普及を進めています。

一方、国では働き方改革を「最大のチャレンジ」と位置づけ、平成28年9月に「第1回働き方改革実現会議」を開催し、平成29年3月には働く人々の視点に立った働き方改革を着実に進めるため、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、子育て・介護等と仕事の両立などを掲げた「働き方改革実行計画」を策定しました。

これに先んじ、鳥取県では平成28年2月に「鳥取県正規雇用1万人チャレンジ計画（平成27～30年度）」を策定し、魅力的な雇用の場の創出、県内外からの人材確保育成、雇用の質の向上を3つの柱に、輝く女性が活躍する元気な鳥取県を目指して、非正社員の正社員への転換支援、多様な働き方・活躍が可能な就業環境整備支援などに取り組んでいます。

これらの取組やイクボスの普及により、男女ともに働きやすい職場環境づくりやワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む「男女共同参画推進企業」や、イクボス宣言企業は着実に増えてきていますが、女性が自分の希望する場で自分の能力を最大限に発揮し活躍するためには、女性活躍における課題解決に取り組んでいく必要があります。

国においてワーク・ライフ・バランスの推進や労働生産性向上を阻む原因となっている長時間労働の是正・非正規労働者の処遇改善等、働く人の視点に立った改革が進められている今こそ、鳥取県ならではの「機動性」や「顔の見えるネットワーク」を活かした鳥取らしい取組を展開し、企業と行政とが連携しながら、県民総参加で、鳥取県の実情に応じた女性活躍の取組をより一層進めていくチャンスです。

鳥取県における平成24年の15歳から64歳までの女性の就業率は67.5%で、特に25歳から44歳の育児をしながら働く女性の割合は71.8%と、全国と比べて高い水準となっています。鳥取県においても、全国と同様、女性の労働力率は「M字カーブ」を描いていますが、

カーブの底が浅く、合計特殊出生率が回復傾向にあることから、出産・育児を理由とする離職者が少なく就業が継続されていると考えられます。また、年度当初の保育所への待機児童数ゼロなど女性が子育てしながら働くことができる基盤整備が進んできています。

就業継続し、働く女性が多くいる一方で、管理的地位に占める女性割合は、男性と比べた場合、まだ低い水準となっています。職場で、経験や知識を積めていないことや、長時間労働を前提とした働き方、家事・育児等の家庭における負担が女性に偏っていることは、管理的地位で活躍する女性が少ないことや女性自身の昇進意欲の低下にもつながっています。また、妊娠・出産等を理由に職場で不利益な取り扱いを行うマタニティ・ハラスメントをはじめ、男女がともに安心して働くことを阻害する様々なハラスメントも発生しています。

女性が妊娠・出産をハンディとせず安心して働き続けることができ、働く場において女性が活躍する環境を整備していくためには、女性活躍に対する企業の理解を進め、ライフイベント時の配慮や女性の人材育成・登用などその能力を発揮するための取組みを促進するよう働きかける必要があります。また、男性も女性もそのライフスタイルに応じて働き、その能力を発揮できる環境を整えるとともに、就職や再就職を希望する女性を支援するほか、将来、様々な働き方の選択ができるよう学生等に対して、キャリア教育を推進していくことも重要です。

働き続けることを希望する女性が出産、子育てにより就業を中断することなく継続できるよう、出産後も就業継続しやすい環境づくりを推進し、子育て支援など福祉サービスを一層充実していく必要があります。

また、全国に比較しても高齢化の進展している本県においては、介護が必要となる方が今後さらに増加する中で、企業において中核を担う女性が、やがて介護による離職を選択せざるを得ない状況は、防がなければなりません。このため、家事、育児、介護を性別に関わりなく身近なものとして捉え、それぞれの立場で考え、関わっていけるよう、企業トップ、管理職はもとより働く場において誰もが理解を深めていくことが不可欠です。

女性が、雇われるのではなく、自ら事業を起こし経営者となる起業は、鳥取県の経済の活性化、新たな価値の創造につながる可能性があり、何よりも女性自身の活躍の場を広げます。起業を希望する女性に対して、女性が起業する際に抱える課題等を踏まえた支援を行い、女性の起業や創業を促進していく必要があります。

農林水産業などの自営業においても、女性は重要な担い手であり、農林水産業分野で女性がいきいきと働くことができるように、女性の経営能力・技術向上に対する支援や、農林水産業の新たな担い手確保に向けた新規就業の促進、担い手育成に取り組む必要があります。

男性においても、長時間労働や育児等に関する制度が利用しにくいといった理由等により、家庭生活や地域活動への参画が進みにくい状況があることから、育児休業の取得促進などを進めることにより、企業における仕事と家庭との両立に向けた理解促進や家事・育児等の分担など家庭における男性の参画を促進することが必要であり、男女ともに仕事と生活の調和を図ることが不可欠です。

上記の現状や課題を踏まえ、女性活躍のトッランナー県を目指して、「女性がやりがいを持ち活躍できる環境整備」と「女性が安心して働き続けられる環境整備」の2つの柱により施策を展開していきます。

※4 イクボス

部下の仕事と家庭の両立を応援し、自らもワーク・ライフ・バランスを実践する上司のこと。

2 達成しようとする基本目標

施策の方向性Ⅰ 女性がやりがいを持ち活躍できる環境整備

■2020年（平成32年度）までの管理的地位に占める女性割合

⇒ 25%以上（従業員10人以上の企業）

⇒ 30%以上（うち従業員100人以上の企業）

（注）管理的地位とは、名称の如何に関わらず、部下を管理監督する権限のあるポスト以上の職（役員を含む。）をいう。

※ 県内企業の現状等を踏まえ、2020年25%（30%）達成に向けた数値目標として、各役職段階に占める女性割合の目安を設定

<数値目標>

区分	部長相当職	課長相当職	係長相当職
従業員10人以上の企業	15%以上 (平成27年度:12.8%)	20%以上 (平成27年度:17.4%)	30%以上 (平成27年度:25.4%)
従業員100人以上の企業	15%以上 (平成27年度:13.2%)	20%以上 (平成27年度:18.2%)	35%以上 (平成27年度:26.1%)

（鳥取県「H27企業の女性管理職登用等実態調査」）

■輝く女性活躍パワーアップ企業登録数

⇒ 平成32年度までに300社（平成27年度：41社）

施策の方向性Ⅱ 女性が安心して働き続けられる環境整備

■男女共同参画推進企業認定数

⇒ 平成32年度までに750社（平成27年度：586社）

（うちイクボス宣言企業率）

⇒ 平成32年度までに85%（平成27年度：20.5%）

■男性の育児休業取得率

⇒ 平成29年度までに15%（平成27年度：2.7%）

■年度中途の保育所等の待機児童数

⇒ 平成31年度までに減少（平成26年10月時点：89人）

3 目標達成に向けた取組内容

施策の方向性Ⅰ 女性がやりがいを持ち活躍できる環境整備

(1) 女性が能力を発揮できる環境づくり

女性が活躍できる環境づくりを進めるため、市町村は女性活躍推進法に基づく市町村推進計画の策定に努めるとともに、経済団体と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、管理的地位で活躍する女性が増えるよう、企業における女性の人材育成等の取組を支援します。

①女性活躍の機運醸成に向けた取組

広く女性活躍の機運を高め、社会的なムーブメントとして県民の皆さんと一緒に女性活躍に取り組んでいくため、女性活躍の推進に関する県民の関心と理解を深めていく必要があります。女性が職業生活において活躍できる環境づくりを進めるためには、女性だけでなく男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革や、固定的な性別役割分担意識に基づく男性を中心とした雇用慣行の変革が必要です。

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。

従業員の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」に賛同する職場が増えてきましたが、さらに、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す、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。

②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

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場である事業所において積極的な取組が実施されることが必要です。

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。

③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

従業員300人以下の企業等が9割以上を占める本県において、女性の活躍を推進していくためには女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（以下「一般事業主行動計画」という。）の策定が努力義務となっている従業員300人以下の企業等においても取組を進めていく必要があります。

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。

【具体的施策】

イクボス・ファミボスの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍企業推進員^{※5}が企業等へ訪問活動を行い、企業等のイクボス宣言実施を促進します。 ・イクボス宣言企業に対して「イクボスバッジ」を配布し、経営者等が身につけることで「イクボス」の普及啓発を推進します。 ・経営戦略としての「ワーク・ライフ・バランス推進」や「ファミボス推進」の必要性などに関するトップセミナーやファミボスとしての心構え、具体的実践方法について学ぶファミボス養成塾を開催し、企業の経営者や管理職の意識改革を促します。
女性活躍企業の拡大及び取組の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍に積極的に取り組む企業である「輝く女性活躍パワーアップ企業」の登録を促進します。 ・女性活躍アドバイザー（社会保険労務士）による、女性活躍推進に資する職場環境改善等のためのアドバイスや職場環境改善のための施設整備等への支援により、企業の女性活躍の取組を推進します。
一般事業主行動計画の策定促進	<ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画の策定に関し企業、団体等から問合せや相談を受ける窓口を設置し、中小企業の一般事業主行動計画策定の取組を促進します。 ・女性活躍アドバイザー（社会保険労務士）を派遣し、一般事業主行動計画策定のアドバイスを行うこと等により計画策定の促進を図ります。

※5 女性活躍企業推進員

企業における女性活躍推進のため県に配置する職員で、男女共同参画推進企業、輝く女性活躍/パワーアップ企業の認定・登録促進、企業の取組へのフォロー等の活動を行う。

【数値目標】

従業員 10 人以上の企業の各役職段階に占める女性の割合		
係長相当職	25.4% (平成 27 年度)	30% (平成 32 年度)
課長相当職	17.4% (平成 27 年度)	20% (平成 32 年度)
部長相当職	12.8% (平成 27 年度)	15% (平成 32 年度)
従業員 100 人以上の企業の各役職段階に占める女性の割合		
係長相当職	26.1% (平成 27 年度)	35% (平成 32 年度)
課長相当職	18.2% (平成 27 年度)	20% (平成 32 年度)
部長相当職	13.2% (平成 27 年度)	15% (平成 32 年度)
女性活躍推進法に基づく市町村推進計画の策定数	— (平成 27 年度)	全 19 市町村 (平成 32 年度)

(2) 女性の活躍の場の拡大と意欲向上

女性があらゆる分野で活躍できるよう、キャリア形成やキャリアアップに向けた支援、女性の起業支援やこれまで女性が少なかった分野への進出などの取組を推進します。

①キャリア教育等の推進

男女が共に社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立して生きていくことができるようにするためには、学校教育等において生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力等が培われることが重要です。

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。

②女性のキャリア意識の向上・スキルアップ支援

働く女性の中には、「管理職に就きたくない」、「責任のある仕事に就きたくない」といった意識を持つ女性も多く、これは、女性の管理職登用が進んでいないため、身近にロールモデル^{※6}（女性の管理職）がいないことや、男性管理職の働き方を見て、育児等と仕事の両立は難しいと感じていることが一つの要因であると考えられます。

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。

また、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。

※6 ロールモデル

社員等が将来において目指したいと思う、模範となる存在。

③女性の総合的な起業支援

近年、鳥取県においても女性の起業は増えてきていますが、起業者に占める女性の割合が約2割程度と、まだまだ低い状況にあります。

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。

また、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。

④建設分野等への女性の参入の促進

女性の能力を発揮し、活躍の場を拡大する観点から、女性の参画が少ない分野への就業促進が求められています。また、近年、公共事業の減少、建設業の経営不安定、建設業就業者の高齢化、若年入職者の減少などが進み、今後も地域の安全・安心を担う建設業であるためには、女性や若年者など担い手の確保・育成が重要な課題となっています。

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。

⑤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

農林水産業などの自営業においても、女性は重要な担い手であり、女性の能力を発揮し経営に参画するためにも、女性の経営能力・技術向上や家族経営上の地位の明確化などが課題となっています。

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。また、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。

⑥非正規から正規雇用への転換・非正規の処遇改善

入職者に占める非正規雇用者の割合は男性に比べて女性の割合が高く、長期的なキャリア形成を通じた女性の能力の発揮を阻む要因となっています。

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めます。

一方で、育児・介護等を理由に労働時間・場所等が限定された働き方を望む女性もあり、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。

【具体的施策】

キャリア教育の充実	さまざまな分野で活躍している女性による授業やインターンシップの実施により、中高生や大学生のキャリアビジョンの育成を図ります。
女性の働きやすさの情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ・鳥取県における女性活躍（働きやすさ、暮らしやすさ等）について現状分析した情報を提供し、女性人材の流入を図ります。 ・女性が今後のキャリアプランを検討する上で参考となる資料を作成し、女性の鳥取で働く意欲の向上を図ります。
ロールモデルの情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ・ロールモデルの情報発信を行い、女性管理職の登用等に向け、女性の意識改革を推進します。 ・ロールモデルやメンター^{※7}、ネットワークの構築により、女性の孤立化を防止します。
女性リーダー育成セミナーの開催	女性社員（管理職候補者）のスキルアップのためのセミナーを開催し、女性社員の育成や女性の意欲向上を図ります。
女性が創業しやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が創業を考えるきっかけとなるセミナーを開催し、女性の起業意欲向上を図ります。 ・事業継続に向けた支援や創業した女性同士のネットワークづくりを目的としたセミナーを開催し、女性が創業しやすい環境整備を行います。

※7 メンター

豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員のこと。

女性の総合的な起業支援	女性の起業について、意識啓発・きっかけ作りの場としてのフォーラム開催から、先輩起業家による伴走支援や事業プラン発表会まで一貫した起業促進の取組を市町村等と連携しながら進めます。
女性土木技術者の確保	高校生などを対象にした、女性技術者と女子学生との意見交換会などにより、建設業の魅力を発信し、女性人材確保を推進します。
建設業で働く女性の就業環境の整備	女性労働者を対象としたハード面での環境整備を実施した事業主に対する助成等により、建設業で働く女性が就職・就業継続しやすい環境整備を推進します。
農林水産業への新規就業の促進	農業大学校等での新規就農者に対する研修の実施や6次化プロデューサー認証講座の導入、新規雇用を行う法人等に対する研修経費支援、経営開始時に必要な機械・施設整備への助成や給付金による就業初期段階の負担軽減などの支援を行い、農林水産業における担い手の確保、早期育成を進めます。
女性農林水産業者の経営参画	経営参画に必要な知識・技術習得のための研修会や資格取得への支援により、女性の経営参画に対する意識啓発の取組を推進します。
非正規から正規雇用への転換促進	非正規社員の正社員への転換を実現した事業主に対する助成金の給付等により、雇用の質を高める取組を推進します。
多様な働き方の推進	労務管理アドバイザー（社会保険労務士）を事業所に派遣し、適切な労務管理や職場環境の改善を推進します。

【数値目標】

県のホームページで紹介する女性ロールモデル数	— (平成27年度)	50人 (平成32年度)
家族経営協定締結農家数	281組 (平成26年度)	350組 (平成36年度)
非正規から正規雇用の転換者数	359人 (平成22年～ 平成25年度)	1,000人 (平成27年～ 平成30年度)
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 (平成27年度)	200人 (平成31年度)
県内大学生の県内就職率	34.2% (平成26年度)	44.3% (平成31年度)
県外大学進学者の県内就職率 (県出身者が多い大学)	29.5% (平成26年度)	40% (平成31年度)

施策の方向性Ⅱ 女性が安心して働き続けられる環境整備

(1) 働くことを希望する女性が、妊娠・出産、介護等で離職しないように支える

働きたい女性が仕事と子育て・介護等を両立し、安心して働き続けられるよう、就業継続に向けた支援や各種ハラスメントの防止等を推進します。

①妊娠・出産等による離職の防止

全国的にみると、結婚前に仕事をしている女性のうち、結婚、出産を機に6割を超える女性が離職しています。働き続けることを希望する女性が、結婚・出産等による離職を選択せざるを得ない状況を防止するため、育児休業を取得しやすい環境を整えることが必要です。

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。

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。

②仕事と子育ての両立の基盤整備

育児をしながら働くことを希望する女性が、安心して働きながら子育てができる環境づくりを総合的に推進していくことが必要です。

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。

また、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。

③介護離職の防止

高齢化の進展により、企業で中核を担う時期に女性が介護を理由に離職しているという現状があります。

妊娠・出産等による離職防止と同様に、働き続けることを希望する女性が、介護による離職を選択せざるを得ない状況は防がなければなりません。さらには晩婚化、出産時期の高齢

化に伴い子育て中の女性が介護を行う（Wケア）により離職するといった深刻な介護離職の防止に向けた取組が必要です。

育児を理由とする休業制度と合わせて、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。

さらに、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。

また、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す「ファミボス」の取組を広めます。

④妊娠・出産等で離職した女性の再就職支援

結婚、出産等を理由に離職した女性は、再就職時、非正規での雇用となる場合が多くなっています。

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。

また、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。

⑤各種ハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントやマタニティ・ハラスメント等、様々な女性に対するハラスメントが発生しており、マタニティ・ハラスメントの相談件数についても増加してきています。

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。

【具体的施策】

保育所待機児童の減	年度当初から乳児保育担当保育士を配置する経費の助成等により、私立保育所における年度途中の乳児受入に対応します。
病児・病後児保育の充実	国庫補助要件を超えて職員を配置している施設又は職員配置や利用児童数が国庫補助要件に満たない施設の運営費の助成等により、病児・病後児保育の充実を図ります。
放課後児童クラブの設置	昼間保護者がいない家庭の児童を預かる放課後児童クラブの運営費の助成等により、仕事と子育ての両立を推進します。
預かり保育の推進	幼稚園の教育時間終了後や休日に園児を幼稚園内で過ごさせる「預かり保育」を行う私立幼稚園に対する助成等により、保育環境の基盤整備を促進します。
育児休業取得・復帰支援	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業を取得した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経費の助成等により、女性の就業継続を推進します。 ・育児休業取得推進のための事業所内の体制整備・プランづくりを支援するため、社会保険労務士等を「育休取得アドバイザー」として派遣し、女性の就業継続を推進します。
育児・介護と仕事を両立する就業規則整備の支援と理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進企業認定を受けようとする企業に対し、就業規則整備支援コンサルタント（社会保険労務士）を派遣し、育児・介護休業などの就業規則整備を支援し、ワーク・ライフ・バランスを推進します。 ・経営戦略としての「ファミボス推進」の必要性などに関するトップセミナーや、ファミボスとしての心構え、具体的実践方法について学ぶファミボス養成塾を開催し、企業の経営者や管理職の意識改革を促します。 ・県内企業の人事労務担当者等に対し、家族の介護を行う社員への就業環境の配慮を働きかけ、働く場における理解を促進します。

<p>介護サービスに関する情報提供と研修機会の拡充</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 基本的な介護業務を行うことができる「介護職員初任者研修」受講料助成や、研修事業者に対する介護家族向け研修開催費用への助成等により、介護士の育成や家族介護の負担軽減を図ります。 • 介護者が働きやすいような意識醸成・環境改善のため、介護に関する企業内研修を実施し、介護不安を理由とした離職を防ぎます。
<p>働く女性のワンストップ相談窓口</p>	<p>働く女性のワンストップ相談窓口として、「男女共同参画センター」と「ミドル・シニア・レディース仕事ぶらざ」の相談窓口が連携して、働く女性や就業を希望する女性の相談に対応します。</p>
<p>離職者雇用</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 県内3か所にミドル・シニア・レディース仕事ぶらざを設置し、女性へのきめ細かな就業支援等を実施します。 • 結婚、出産等の理由により離職した女性を正社員として再雇用した企業への奨励金支給等により、女性の雇用の質向上を図ります。 • 離職した介護職員が再就職する際に、必要な就職準備金の貸付けを行うことにより、介護分野への再就職を促進します。 • 県立ハローワークの中に「女性活躍サポートセンター」を設置し、女性が能力を発揮できるよう総合的にサポートします。
<p>職業訓練</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 求職活動中の育児者が職業訓練を受講する場合に、訓練期間中に子どもを保育所等に託児する経費の一部を奨励金として支給し、求職活動を支援します。 • 産業人材育成センター米子校に通学する者が、通学困難等の理由で、県西部地域に住居を借り受ける場合、訓練期間中の住宅賃借料の一部を助成し、求職活動を支援します。
<p>ハラスメント対策</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 労務管理アドバイザー（社会保険労務士）を事業所に派遣し、適切な労務管理や職場環境の改善を促進します。 • 各種ハラスメントをテーマとしたセミナー等を開催し、職場等におけるハラスメント予防に向け普及啓発を図ります。

【数値目標】

25歳から44歳までの女性の就業率	79.0% (平成24年度)	85.0% (平成32年度)
認定こども園設置数	14箇所 (平成25年度)	50箇所 (平成31年度)
病児・病後児保育設置か所数	21箇所 (平成27年4月)	29箇所 (平成31年度)
延長保育設置か所数	142箇所 (平成27年度)	171箇所 (平成31年度)
一時預かり設置か所数	75箇所 (平成27年度)	79箇所 (平成31年度)
放課後児童クラブの設置数	147クラブ (平成26年度)	181クラブ (平成31年度)

(2) 多様で柔軟な働き方を実現するための働き方改革の推進

これまでの働き方を抜本的に見直し、仕事と家庭が両立できる働き方の推進や多様で柔軟な働き方の導入促進など、それぞれのライフスタイル・ライフイベントに対応した働き方を可能とする働き方改革を推進します。

①働き方の改革

企業において就業規則の整備等は進んでいますが、長時間労働を前提とした男性中心型労働慣行等により、休暇、休業制度等の活用は十分とはいえません。働き方改革に資する相談、支援体制を強化し、企業の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。

②多様で柔軟な働き方の導入

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、それぞれのライフスタイルに対応した多様で柔軟な働き方を可能とする選択肢の拡大が求められます。

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。

【具体的施策】

働き方改革相談窓口の設置	働き方改革相談窓口を設置するとともに、働き方改革支援コンサルタントを相談のあった企業に派遣し、使用者・労働者双方の意見を取り入れた職場環境改善に取り組む。
多様な働き方の導入促進	託児サービスと連携したサテライトオフィスの活用を通じて、県内企業における在宅勤務・テレワーク制度といった多様で柔軟な働き方の導入を促進する。

女性活躍企業の拡大及び 取組の支援 [再掲]	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍に積極的に取り組む企業である「輝く女性活躍パワーアップ企業」の登録を促進します。 ・女性活躍アドバイザー（社会保険労務士）による、女性活躍推進に資する職場環境改善等のためのアドバイスや職場環境改善のための施設整備等への支援により、企業の女性活躍の取組を推進します。
多様な働き方の推進 [再掲]	労務管理アドバイザー（社会保険労務士）を事業所に派遣し、適切な労務管理や職場環境の改善を推進します。
働く女性のワンストップ 相談窓口 [再掲]	働く女性のワンストップ相談窓口として、「男女共同参画センター」と「ミドル・シニア・レディース仕事ぶらざ」の相談窓口が連携して、働く女性や就業を希望する女性の相談に対応します。
離職者雇用 [再掲]	<ul style="list-style-type: none"> ・県内3か所にミドル・シニア・レディース仕事ぶらざを設置し、女性へのきめ細かな就業支援等を実施します。 ・結婚、出産等の理由により離職した女性を正社員として再雇用した企業への奨励金支給等により、女性の雇用の質向上を図ります。 ・離職した介護職員が再就職する際に、必要な就職準備金の貸付けを行うことにより、介護分野への再就職を促進します。 ・県立ハローワークの中に「女性活躍サポートセンター」を設置し、女性が能力を発揮できるよう総合的にサポートします。

【数値目標】

男女共同参画推進企業認定数 [再掲]	586社 (平成27年度)	750社 (平成32年度)
輝く女性活躍パワーアップ企業登録数 [再掲]	41社 (平成27年度)	300社 (平成32年度)
25歳から44歳までの女性の就業率 [再掲]	79.0% (平成24年度)	現状以上 (平成29年度)

(3) 仕事も家庭も充実するワーク・ライフ・バランスの実現

男女がともに家事や育児、介護等に関わることができる環境づくりに向け、男性の育児・介護休業取得を促進するほか、男性が主体的に家事や育児、介護等に参画する機運を醸成し、男女がともに働きやすい職場環境づくりを推進します。

①ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働を前提とした男性中心型労働慣行は、男性にとっては家事や育児、介護へ参画しにくくし、女性が仕事と家事・育児、介護等の両立を図ることを困難にするものです。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組が必要不可欠であり、企業トップはもとより管理職の意識改革が重要です。

従業員の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」に賛同する職場が増えてきましたが、さらに、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す、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。

②職場環境の充実

育児・介護休業や短時間勤務等の制度について、就業規則の整備等は進んできていますが、制度の活用は十分とはいえません。

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。

③男性の家事・育児、介護等への参画促進

女性が仕事と家庭を両立するに当たっては、男性の家事・育児、介護等への参画が不可欠ですが、固定的な性別役割分担意識が依然として根強く残っていることに加え、男性の労働時間が長く、家事・育児、介護等の家庭責任は女性に偏ったままとなっています。社会全体の意識改革により、男性にとっても家事・育児、介護等へ参画しやすい環境づくりが求められています。

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。

【具体的施策】

<p>男女共同参画推進企業の認定促進</p>	<p>男女がともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業である「男女共同参画推進企業」の認定を促進し、ワーク・ライフ・バランスを推進します。</p>
<p>就業規則整備の支援</p>	<p>男女共同参画推進企業認定を受けようとする企業に対し就業規則整備支援コンサルタント（社会保険労務士）を派遣し、就業規則整備を支援し、ワーク・ライフ・バランスを推進します。</p>
<p>イクボス・ファミボスの推進 （再掲）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍企業推進員が企業等へ訪問活動を行い、企業等のイクボス宣言実施を促進します。 ・イクボス宣言企業に対して「イクボスバッジ」を配布し、経営者等が身につけることで「イクボス」の普及啓発を推進します。 ・経営戦略としての「ワーク・ライフ・バランス推進」や「ファミボス推進」の必要性などに関するトップセミナーやファミボスとしての心構え、具体的実践方法について学ぶファミボス養成塾を開催し、企業の経営者や男性の意識改革を促します。
<p>子育てしやすい企業支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・父子手帳の配布や男性従業員に育児参加休暇又は育児休業を取得させた事業主に対する助成金の給付等により、男性の育児参画を推進します。 ・「企業子宝率」の数値を用いて調査・分析し、効果的な取組を行っていることで企業子宝率が高くなっている企業を表彰し、その企業の取組を紹介する冊子配布により、企業の意識改革を推進します。
<p>職場環境の改善に向けた支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労務管理アドバイザー（社会保険労務士）を事業所に派遣し、適切な労務管理や職場環境の改善を促進します。 ・事業所等（労働組合を含む）が実施する社内研修等に講師を派遣し、職場環境の改善を促進します。

育児・介護休業の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ・労務管理アドバイザー（社会保険労務士）を事業所に派遣し、制度の普及啓発等を図ります。 ・イクメン^{※8}・ケアメン^{※9}養成セミナーとして、企業・経済団体等が開催する社内研修の場へ、男性の家事・育児に関する意識改革を図る専門講師を派遣し、男性の家庭進出を促進します。
労働者・経営者の労働相談	県内3か所に中小企業労働相談所「みなくる」を設置し、労働者・経営者からの労働・雇用に関する相談に対して助言・情報提供を行います。
ワーク・ライフ・バランスの推進及び労働法令等に係る労働セミナーの開催	企業を対象にした、職場環境改善の取組事例、実践ポイントや取組のメリット等を紹介するセミナーや、基礎的な労働関係法令等に係る労働セミナーを開催し、労働者、経営者へ情報提供を行い、ワーク・ライフ・バランスを推進します。

※8 イクメン

子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。または、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のこと。

※9 ケアメン

家族を介護する男性のこと。

【数値目標】

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 (平成26年度)	年間15件 (平成30年度)
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 (平成26年度)	年間15件 (平成30年度)
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% (平成26年度)	50%以上 (平成31年度)
企業子宝率	1.31 (平成26年度)	1.45 (平成31年度)

