

令和2年度第1回 とっとり女性活躍ネットワーク会議

日時：令和2年10月21日（水）
午前11時45分～午後0時45分
場所：ホテルモナーク鳥取 久松の間

次第

- 1 開会

- 2 議題
 - (1) 来年度の女性リーダー育成セミナーについて

 - (2) 第2次鳥取県女性活躍推進計画について

- 3 閉会

資料

- 1 女性リーダー育成セミナーチラシ
- 2 第2次鳥取県女性活躍推進計画（骨子案）

第2次 鳥取県女性活躍推進計画(骨子案)

～日本を牽引する女性活躍のトップランナー県へ～

働くことを希望する全ての人が、その能力を十分に発揮できる社会を目指します。

鳥取県では、平成28年4月に鳥取県女性活躍推進計画を策定し、働く場における女性の活躍を推進するための環境づくりとして、意欲と能力のある女性の活躍に資する施策を実施してきました。

これまで官民連携して取り組んできた結果、女性の離職率が減少し、管理的職業従事者(課長級以上)の女性比率が全国4位となるなど、企業における女性活躍の場が広がってきています。

一方で、家事・育児、介護などの役割は女性に偏ったままであり、多様な分野で女性が活躍していくためには、男性の家事等への参画促進に向け引き続き取組を進めていく必要があります。

また、新型コロナウイルス感染拡大に伴い全国に定着しつつあるテレワーク等、多様で柔軟な働き方の更なる促進に向けた支援の充実も必要と考えます。

これまでの取組の成果や課題、社会情勢の変化等を踏まえた上で、第2次鳥取県女性活躍推進計画を策定し、引き続き、日本を牽引する女性活躍のトップランナー県を目指し、取組を強化します。

【計画期間】令和3(2021)年度から令和7(2025)年度までの5年間

1 達成しようとする基本目標

施策の方向性Ⅰ やりがいを持ち活躍できる環境の整備

- 企業の管理的地位に占める女性割合(従業員10人以上、100人以上の企業ともに)
⇒ 令和7(2025)年度までに30%以上(令和元年度:25.4%(10人以上)、24.9%(100人以上))
※管理的地位とは、役職名に関わらず、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。

<各役職段階に占める女性割合の目安>

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	20%以上 (令和元年度:15.6%)	25%以上 (令和元年度:22.7%)	35%以上 (令和元年度:32.5%)
従業員100人以上の企業	20%以上 (令和元年度:12.1%)	25%以上 (令和元年度:21.7%)	35%以上 (令和元年度:32.3%)

(鳥取県「R1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
⇒ 令和7(2025)年度までに500社(令和元年度:245社)

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

- 男女共同参画推進企業認定数
⇒ 令和7年度までに1150社(令和元年度:817社)
- イクボス・ファミボス宣言企業数
⇒ 令和7年度までに1000社(令和元年度:606社)
- 男性の育児休業取得率
⇒ 令和7年度までに30%(平成29年度:5.6%)
- 年度中途の保育所等の待機児童数
⇒ 令和7年度までにゼロ(令和元年度:85人)

(その他の数値目標)

指標	現状値	目標値(期限)
女性活躍推進法に基づく市町村推進計画の策定数	15市町村(R1)	全19市町村(R7)
県立ハローワークにおける女性の就職決定率	45%(R1)	48%(R7)
家族経営協定締結農家数	365組(R1)	390組(R7)
農業協同組合の役員に占める女性割合	5.0%(R1)	15%(R7)
年次有給休暇取得率(中小企業)	53.0%(H30)	70%(R6)
介護を理由にした離職者がいる企業割合	8.7%(R1)	3%(R7)
6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	76分/日(H28)	100分/日(R7)

2 取組内容

【施策の方向性Ⅰ やりがいを持ち活躍できる環境の整備】

(1) 一人一人が能力を発揮できる環境づくり

働くことを希望する全ての人が、採用・配置・昇格にあたって公正に評価され、多様な分野で活躍できるよう、働きやすい環境づくりへの支援等により、一人一人が能力を発揮できる環境づくりを進める

- ①女性活躍の機運醸成・「日本女性会議2022 in 鳥取くらし」の成功
- ②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

(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

- ①キャリア教育等の推進
- ②キャリア意識の向上・スキルアップ支援
- ③非正規雇用労働者の待遇改善・正規雇用労働者への転換の支援
- ④総合的な起業支援
- ⑤女性の参画が少ない分野等への女性の参入の促進
- ⑥自営業における経営参画や農林水産業における新規就業の促進

【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】

(1) 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

- ①多様で柔軟な働き方の導入
- ②働き方の改革

(2) 働くことを希望する全ての人の就業継続支援

働くことを希望する全ての人が仕事と子育て・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するとともに、イクボス・ファミボスに賛同する輪を広げる

- ①妊娠・出産・介護等による離職の防止
- ②妊娠・出産等で離職した女性の再就職支援
- ③各種ハラスメントの防止

(3) 仕事も家庭も充実するワーク・ライフ・バランスの実現

働くことを希望する全ての人が、仕事と家庭の調和を保ちながら働き続けられる環境を整備するとともに、女性に偏りがちな家事や育児、介護等への男性の参画を進めるため、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する

- ①ワーク・ライフ・バランスの推進
- ②男性の家事・育児、介護等への参画促進