

令和元年度第1回女星活躍とっとり会議次第

日時：令和元年7月30日（火）
午後2時10分から3時10分まで
場所：ホテルニューオータニ「鶴の間」（西）

1 開 会

2 あいさつ

- ・谷口譲二 鳥取県中小企業団体中央会会長
- ・平井伸治 鳥取県知事

3 議 事

- (1) 鳥取県女性活躍推進計画の3年目評価について … 資料1
- (2) 評価・課題を踏まえた令和元年度の取組 … 資料2
- ・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の取組について
 - ・管理的地位に占める女性割合増に向けた継続的な取組について

4 その他

- (1) とっとり女性活躍ネットワーク会議からの提言 … 資料3

5 閉会

【配布資料一覧】

資料1	鳥取県女性活躍推進計画の3年目評価について
資料2	評価・課題を踏まえた令和元年度の取組
資料2-1	「イクボス・ファミボス」普及拡大の取組について
資料2-2	女性のキャリア形成支援の取組について
資料2-3	女性活躍の機運拡大の取組について
資料3	とっとり女性活躍ネットワーク会議からの提言

<参考資料>

参考資料1	新時代子育て支援のあり方検討会について
参考資料2	イクボス・ファミボス、女性ロールモデルの発信について

鳥取県女性活躍推進計画の3年目評価について

<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平成30年度の取組は、全体として概ね順調である。(全19項目のうち18項目が順調：94.7%)

評価区分	項目数
A：既に達成	—
B：順調	18
C：やや遅れている	1
D：遅れている	—

<取組状況>

B順調 18項目 (主なもの)

項目	状況	主なKPI
女性活躍の機運醸成に向けた取組	<p>・女星活躍とっとり会議と連携した、イクボス・ファミボス普及推進、女性活躍に取り組む企業や女性ロールモデルの紹介、女性リーダー育成セミナーの受講も進んでおり、新聞・経済誌への普及広報等を通じて、女性活躍の機運は高まっているほか、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順調に伸びている。</p> <p>⇒女星活躍とっとり会議と連携し、積極的なトップの姿勢や優良な取組を広く発信するとともに、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、男女ともに働きやすく能力を発揮できる機運の醸成に取り組む。</p>	<p>●輝く女性活躍パワーアップ企業登録数 策定時(H27) 41社 現状値(H30) 205社 目標値(H32) 300社</p> <p>●男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率 策定時(H27) 20.5% 現状値(H30) 70.1% 目標値(H32) 85%</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>・経営トップが管理的地位の女性登用に向けた行動計画などを宣言する「輝く女性活躍パワーアップ企業」登録が広がりを見せており、管理的地位への女性の登用は順調に進んでいる。</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>●管理的地位に占める女性割合</p> <p>[従業員10人以上] 策定時(H27) 19.9% 現状値(H29) 21.9% 目標値(H32) 25%</p> <p>[従業員100人以上] 策定時(H27) 20.0% 現状値(H29) 22.0% 目標値(H32) 30%</p>

Cやや遅れている 1項目

項目	状況	主なKPI
男性の家事・育児、介護等への参画促進	<p>・男性従業員の育児休業、介護休業等取得を推奨する奨励金支給件数は、育児休業取得目標支給件数15件に対し3件、男性の育児休業取得率15.0%に対し5.6%と目標を下回っている。</p> <p>⇒男性の意識改革のため、企業に出向き、経営者や男性従業員に男性の家事・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し奨励金を支給する「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」を実施するとともに、子育てはもちろん介護と仕事の両立も応援するワーク・ライフ・バランスの実践リーダー「イクボス・ファミボス」を拡大し、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>●男性の子育てしやすい企業支援奨励金支給件数</p> <p>(育児参加休暇) 策定時(H26) 6件/年 現状値(H30) 8件/年 目標値(H30) 15件/年</p> <p>(育児休業) 策定時(H26) 11件/年 現状値(H30) 3件/年 目標値(H30) 15件/年</p> <p>●男性の育児休業取得率 策定時(H27) 2.7% 現状値(H30) 5.6% 目標値(H31) 15.0%</p>

1 女性活躍推進計画に掲げる基本目標・現状

基本目標 (H32 年度まで)	策定時	現状値
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)	19.9% (H27) 20.0% (H27)	21.9% (H29) 22.0% (H29) ※次回調査 R 元年度
輝く女性活躍パワーアップ企業登録数 300社	41社 (H27)	205社 (H30)
男女共同参画推進企業認定数 750社 うちイクボス・ファミボス宣言企業率 85%	586社 (H27) 20.5% (H27)	754社 (H30) 70.1% (H30)
男性の育児休業取得率 15% (H29)	2.7% (H27)	5.6% (H30)
年度中途の保育所等の待機児童数 減少 (H31) ※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	89人 (H26)	103人 (H30)

2 目標達成に向けた取組状況等 (全19項目)

< B: 順調 (18項目) >

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
女性活躍の機運醸成に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性活躍とっとり会議と連携し、女性リーダー育成セミナーをはじめ、リーディング企業の見学会・トップとの座談会を通じて、女性活躍の機運醸成に取り組んだ。 ・ 女性活躍企業推進員の企業訪問活動を通じて、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順調に伸びている。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理的地位に占める女性割合 [従業員10人以上] 策定時 (H27) 19.9% 現状値 (H30) 21.9% 目標値 (H32) 25% (各役職・係長相当職) 策定時 (H27) 25.4% 現状値 (H29) 28.8% 目標値 (H32) 30% (各役職・課長相当職) 策定時 (H27) 17.4% 現状値 (H29) 19.3% 目標値 (H32) 20% (各役職・部長相当職) 策定時 (H27) 12.8% 現状値 (H29) 12.8% 目標値 (H32) 15% [従業員100人以上] 策定時 (H27) 20.0% 現状値 (H29) 22.0% 目標値 (H32) 30% (各役職・係長相当職) 策定時 (H27) 26.1% 現状値 (H29) 28.7% 目標値 (H32) 35% (各役職・課長相当職) 策定時 (H27) 18.2% 現状値 (H29) 18.4% 目標値 (H32) 20% (各役職・部長相当職) 策定時 (H27) 13.2% 現状値 (H29) 11.7% 目標値 (H32) 15% ● 女性活躍推進法による市町村推進計画の策定数 策定時 (H27) — 現状値 (H30) 15市町 目標値 (H32) 全19市町村 ● 輝く女性活躍パワーアップ企業登録数 策定時 (H27) 41社 現状値 (H30) 205社 目標値 (H32) 300社 ● 男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率 策定時 (H27) 20.5% 現状値 (H30) 70.1% 目標値 (H32) 85% 	女性活躍の機運醸成に向け、引き続き普及啓発が必要。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性活躍とっとり会議と連携し、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、男女ともに働きやすく能力を発揮できるようイクボス・ファミボスの普及拡大に取り組む。
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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性活躍企業推進員の企業訪問活動を通じて、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順調に伸びている。 ・ 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、順調に伸びてきている。 	<ul style="list-style-type: none"> [従業員100人以上] 策定時 (H27) 20.0% 現状値 (H29) 22.0% 目標値 (H32) 30% (各役職・係長相当職) 策定時 (H27) 26.1% 現状値 (H29) 28.7% 目標値 (H32) 35% (各役職・課長相当職) 策定時 (H27) 18.2% 現状値 (H29) 18.4% 目標値 (H32) 20% (各役職・部長相当職) 策定時 (H27) 13.2% 現状値 (H29) 11.7% 目標値 (H32) 15% 	登録企業は着実に広がりつつあるが、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。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。
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	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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 輝く女性活躍パワーアップ企業登録数 策定時 (H27) 41社 現状値 (H30) 205社 目標値 (H32) 300社 ● 男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率 策定時 (H27) 20.5% 現状値 (H30) 70.1% 目標値 (H32) 85% 	企業訪問等による継続した働きかけが必要。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
キャリア教育等の推進	<p>・中高生や大学生等に県内企業・就職情報誌を配布するとともに、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>・中高生や大学生等に対しライフプランの作成や妊娠・出産の正しい知識等の出前講座を開催した。</p> <p>・大学と連携し、学生等を対象に、ワークとライフのキャリアデザインに関するアンケート調査やヒアリング調査を実施した。</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 策定時 (H27) 10人 現状値 (H30) 163人 目標値 (H31) 200人</p> <p>●県内大学生の県内就職率 策定時 (H26) 34.2% 現状値 (H29) 27.6% 目標値 (H31) 44.3%</p> <p>●県外大学進学者の県内就職率(県出身者が多い大学) 策定時 (H26) 29.5% 現状値 (H29) 30.9% 目標値 (H31) 40%</p>	<p>・ライフプランを考える出前講座については、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、大学生等若い世代に向けた取組が必要。</p> <p>・全国的に有効求人倍率が高水準で推移し、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、県内で働くことの魅力が十分に届いていない。</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し、未実施校にも出前講座の実施に関心を持ってもらい、事業実施につなげる。</p> <p>・大学等と連携した、若い世代に向けた講座の実施等により、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、新たに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情報発信を強化するとともに、長期有償型等とっとりインターンシップの参加を促進する。</p> <p>・県教育委員会等と連携し、中高生に対する県内企業情報や県内就職の魅力を学習するキャリア教育の取組を強化するとともに、とっとり学生登録を促進する。</p>
非正規から正規雇用への転換・非正規の処遇改善	<p>・正規雇用転換者数は、国、県合わせた年間目標 250 名に対して 812 名の実績(うち県支給 206 名)</p>	<p>●非正規から正規雇用の転換者数 策定時 (H22~25) 359人 現状値 (H27~30) 2,393人 目標値 (H27~30) 1,000人</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>・ワークシェアリング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って、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>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
女性のキャリア意識の向上・スキルアップ支援	<p>・ 女星活躍とっとり会議と連携し、県内企業の女性中堅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>・ 管理的地位の女性をイメージしやすくし、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地元紙・ホームページで紹介した。</p>	<p>● 県のホームページで紹介する女性ロールモデル数 策定時 (H27) - 現状値 (H30) 35 人 (※) 目標値 (H32) 50 人</p>	<p>様々な分野で活躍する女性ロールモデルを発信していく必要がある。</p>	<p>・ 引き続き様々な分野で活躍するロールモデルの発掘に取り組む。</p> <p>・ リーダー育成セミナー、ロールモデルの情報発信や交流などを通じて、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>
女性の総合的な起業支援	<p>・ 起業を目指す女性からすでに起業後の女性までを対象に、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。</p> <p>商工会及び商工会議所の創業支援による女性創業数 H27 43 件 H28 65 件 H29 84 件 H30 97 件</p>	-	<p>女性起業家のネットワークづくりや起業に関するノウハウを学ぶ活動について、県内各地域での自発的活動の促進や、自立化に向けての支援や、地域で組織的に女性の起業を支援、事業成長を促進するエコシステムの形成が必要。</p>	<p>・ 女性の起業をサポートする地域の民・官を含む支援団体・機関を広く巻き込んだネットワークを形成し、つながりを強化していく。</p> <p>・ 地域で起業し、事業のステップアップを行う女性起業家について、その取り組み等を発信し、地域での女性の起業に対する理解を広げる。</p>
建設分野等への女性の参入の促進	<p>建設業における女性就業者数は、H29 年度は 2,013 人、H30 年度は 1,903 人と減少しているが、全労働者数に占める割合は 16%で横ばい。</p> <p>H26 1,890 人 H29 2,013 人 H30 1,903 人</p>	-	<p>女性就業者数を増やすためには、更衣室やトイレ等、ハード面の整備とともに、女性就業者を受け入れる経営者等の意識改革も必要。</p>	<p>建設分野で活躍する女性が主体的に組織した“建設女星ネットワーク”と連携し、建設業の経営者を対象としたセミナーを開催する等、ソフト事業にも取り組む。</p>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
<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>・新規就農者に対する研修（農大）女性受講者数は前年度 9 名に対し 6 名を確保し、一定数を維持。研修終了後には 5 名が農業又は農業関連業に従事するに至った（雇用就農 2 名、親元就農 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（2 名）。</p> <p>・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（H30 年度 6 組に交付）</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が能力を発揮し活躍できる環境を整備し働き方改革を実現し、女性リーダーを育成することなどを目的とした取組を支援（とっとり農林水産業女子が進める働き方改革推進事業）。とっとり農業女子ネットワークをはじめ 5 団体および 1 個人を支援。</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）が増加してきている。</p> <p>H26：281 組 H27：290 組 H28：302 組 H29：314 組</p>	<p>●家族経営協定締結農家数</p> <p>策定時 (H26) 281 組 現状値 (H29) 314 組 目標値 (H36) 350 組</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>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
妊娠・出産・等による離職の防止	<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、男女共同参画推進企業認定数は、順調に拡大している。</p> <p>・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、新聞誌上やパンフレットによる普及広報を進めることで、イクボス・ファミボス宣言企業率は70%を超え、目標達成に向け順調に伸びている。</p>	<p>●25歳から44歳までの女性の就業率 策定時(H24) 79% 現状値(H29) 84.2% (就業構造基本調査) 目標値(H32) 85%</p> <p>●男女共同参画推進企業認定数 策定時(H27) 586社 現状値(H30) 754社 目標値(H32) 750社</p> <p>●男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率 策定時(H27) 20.5% 現状値(H30) 70.1% 目標値(H32) 85%</p>	<p>育児、介護を理由に離職することなく働き続けられる環境を整えるため、家庭と仕事の両立を応援するリーダー「イクボス・ファミボス」を拡大し、働きやすい職場環境づくりを推進していく必要がある。</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>・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、アドバイスを希望する事業所にコーディネーターを派遣し、イクボス・ファミボスの取組を支援する。</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、既に実践しているリーディング企業と1対1で相談できる機会を提供する。</p>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
<p>仕事と子育ての両立の基盤整備</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>・平成30年7月より日野町において病児保育施設を新たに開設し、県内における病児保育の利用可能地域が拡大した。</p> <p>また、これまで病児・病後児保育のいずれも利用できなかった若桜町において、病後児保育施設の整備を行い、31年4月開設を予定している。</p>	<p>●認定こども園設置数 策定時(H25) 14箇所 現状値(H30) 40箇所 目標値(H31) 50箇所</p> <p>●病児・病後児保育設置か所数 策定時(H27.4) 21箇所 現状値(H30) 26箇所 目標値(H31) 29箇所</p> <p>●延長保育設置か所数 策定時(H27) 142箇所 現状値(H30) 168箇所 目標値(H31) 171箇所</p> <p>●一時預かり設置か所数 策定時(H27) 75箇所 現状値(H30) 77箇所 目標値(H31) 79箇所</p> <p>●放課後児童クラブの設置数 策定時(H26) 147クラブ 現状値(H30) 175クラブ 目標値(H31) 181クラブ</p> <p>●年度途中の保育所等の待機児童数 策定時(H26.10) 89人 現状値(H30) 103人 目標値(H31) 減少</p>	<p>施設整備等により保育の受け皿を拡大するも、年度中途の待機児童が発生しているため、引き続き支援するとともに、保育士等の処遇改善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など、保育士確保を推進し、待機児童解消を目指す。</p>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
介護離職の防止	<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>・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、新聞誌上やパンフレットによる普及広報を進めることで、イクボス・ファミボス宣言企業率は70%を超え、目標達成に向け順調に伸びている。</p> <p>・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った。</p> <p>・介護サービスや制度に関する情報提供や介護離職の防止等に関する研修会を実施した(延べ44社(事業所・団体))。</p>	<p>●男女共同参画推進企業認定数</p> <p>策定時(H27) 586社 現状値(H30) 754社 目標値(H32) 750社</p> <p>●男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率</p> <p>策定時(H27) 20.5% 現状値(H30) 70.1% 目標値(H32) 85%</p>	<p>・育児、介護を理由に離職することなく働き続けられる環境を整えるため、子育てはもちろん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」を拡大し、働きやすい職場環境づくりを推進していく必要がある。</p> <p>・今後、更に企業等において介護者等が働きやすい職場環境形成を進めて行く必要がある。</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>・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、アドバイスを希望する事業所にコーディネーターを派遣し、イクボス・ファミボスの取組を支援する。</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、既に実践しているリーディング企業と1対1で相談できる機会を提供する。</p> <p>・引き続き、介護サービス情報や介護研修の機会の拡充を行うとともに、県政だより、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>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。</p>	—	<p>就業を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。</p>	<p>潜在求職者の掘り起こしに向け、就業意欲を喚起するための交流会やマッチングイベントを実施する。</p>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
各種ハラスメントの防止	<p>県中小企業労働相談所みなくるが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。</p> <p>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>	—	<p>みなくる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>
働き方の改革	<p>・関係機関と県による一体的な支援体制を構築し、県内企業の働き方改革を推進するため、平成30年4月、とっとり働き方改革支援センターを県直営で設置し、社会保険労務士会への委託による企業訪問やセミナー、専門家派遣による助言・就業規則整備支援（相談受付：73件、専門家派遣：69件）、補助・融資による取組支援を行った。</p>	—	<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、経営課題に応じた取組を進めていただくことが必要。</p>	<p>・専門家派遣、課題解決型セミナー等により、各社の経営課題に応じた支援を行う。</p> <p>・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>・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>・託児機能付きサテライトオフィス鳥取市及び米子市で運営し、県内企業にテレワーク試行の場を提供した。</p> <p>・テレワークを含め多様で柔軟な働き方を取り入れている県内企業の実例を地元経済誌で発信した。</p>	<p>●男女共同参画推進企業認定数 策定時(H27) 586社 現状値(H30) 754社 目標値(H32) 750社</p> <p>●25歳から44歳までの女性の就業率 策定時(H24) 79% 現状値(H27) 81.4% (国勢調査) 目標値(H32) 85%</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在宅勤務や短時間正社員制度など多様で柔軟な働き方を引き続き推進していく必要がある。</p>	<p>・男女ともに働きやすい多様で柔軟な働き方の導入のため、引き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>・多様で柔軟な働き方の導入を検討している企業に対し、既に実践しているリーディング企業と1対1で相談できる機会を提供する。</p>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
ワーク・ライフ・バランスの推進	・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>●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</p> <p>策定時 (H26) 28.1%</p> <p>現状値 (H26) 28.1%</p> <p>目標値 (H31) 50%以上</p> <p>●男女共同参画推進企業認定数</p> <p>策定時 (H27) 586 社</p> <p>現状値 (H30) 754 社</p> <p>目標値 (H32) 750 社</p> <p>●男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率</p> <p>策定時 (H27) 20.5%</p> <p>現状値 (H30) 70.1%</p> <p>目標値 (H32) 85%</p>	<p>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」の取組を推進する必要がある。</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>
職場環境の充実	<p>・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、新聞誌上やパンフレットによる普及広報を進めることで、イクボス・ファミボス宣言企業率は 70%を超え、目標達成に向け順調に伸びている。</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。社会保険労務士会への委託による企業訪問により、支援策や取組を普及啓発した。</p>	<p>●男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率</p> <p>策定時 (H27) 20.5%</p> <p>現状値 (H30) 70.1%</p> <p>目標値 (H32) 85%</p>	<p>・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」の取組を推進する必要がある。</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、個々の起業の経営課題に対応した職場環境の改善支援の必要がある。</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>・引き続き労働セミナー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普及啓発の事業を活用し、企業の職場環境改善を支援する。</p>

<C:やや遅れている(1項目)>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
男性の家事・育児、介護等への参画促進	・男性の子育てしやすい企業支援奨励金(育児休業)の支給件数が目標15件に対し8件と目標を下回っている。	<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) 策定時(H26) 6件/年 現状値(H30) 8件/年 目標値(H30) 15件/年</p> <p>(育児休業) 策定時(H26) 11件/年 現状値(H29) 3件/年 目標値(H30) 15件/年</p> <p>●企業子宝率 策定時(H26) 1.31 現状値(H30) 1.36 目標値(H31) 1.45</p> <p>●男性の育児休業取得率 策定時(H27) 2.7% 現状値(H30) 5.6% 目標値(H29) 15.0%</p> <p>●男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率 策定時(H27) 20.5% 現状値(H30) 70.1% 目標値(H32) 85%</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 策定時(H26) 28.1% 現状値(H26) 28.1% 目標値(H31) 50%以上</p>	<p>・休暇制度は整備されてあっても職場環境などの理由により、実際の取得につながっていない。</p> <p>・引き続き、従業員のワーク・ライフ・バランスを応援する「イクボス・ファミボス」による職場風土づくりや、男性の家事・育事参画を肯定する機運の醸成、意識改革の啓発を進める必要がある。</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、育児休業等を従業員に取得させた企業に対し奨励金を支給する「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」の実施により、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>

評価・課題を踏まえた令和元年度の取組

女性活躍推進課

☆女性活躍推進計画の評価（3年目）を踏まえ、施策を展開していく。

取組1：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）

取組2：管理的地位に占める女性割合増に向けた継続的な取組

取組1：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）

方針：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
トップの意識改革、男性の家事・育児、介護参画の促進

[主な取組]

○イクボス・ファミボスの普及拡大 資料2-1

- ・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、地元紙などで継続的に発信
- ・多様な働き方の制度導入の具体的な運用を検討している企業が、リーディング企業と1対1で相談できる機会を提供
- ・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

○ワーク・ライフ・バランスの実践を促す広域広報（島根県との連携）

ワーク・ライフ・バランスの実践に繋がる「家事シェア」や「男性の家事育児参画」を当たり前のこととして捉え推進するため、働く女性を取り巻く環境が共通する島根県と連携し、山陰の広域エリアにおいて情報発信・普及啓発を実施

○家事シェアを考えるセミナー等家庭向け講座の開催

男性の家事・育児参画の促進に向け、地域やPTAなどで行う、男女ともに負担を分かち合う家事シェアを考える参加型セミナーの開催や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を開催

○企業内研修の支援

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

○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・短時間勤務や、プレ・マタニティー医療（不妊治療）休暇を取得させた事業主に奨励金を支給し、従業員の家族をサポートする企業の取組を支援

○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、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

取組2：管理的地位に占める女性割合増に向けた継続的な取組

方針：女性活躍の機運拡大

女性がやりがいを持ち能力を発揮できるよう、キャリア形成を支援

[主な取組]

○女性ロールモデル発信と女性リーダーの育成 **資料 2-2**

女性の職域拡大とキャリアプラン形成に資するよう、引き続き多様な分野で活躍する身近なロールモデルの発信を行うとともに、中小企業中堅女性従業員等を対象としたスキルアップやキャリア形成に資する人材育成研修を実施

○女性活躍の機運拡大 **資料 2-3**

- ・官民連携で取組を進めてきた女性活躍について、その意義を再確認し、さらなる高みを目指していけるよう、経営トップに向けた女性活躍の機運高揚フォーラムを実施（11月実施を計画中）
- ・女性の登用が事業所等にプラスの変革を及ぼした好事例等の発信を通じて女性登用の拡大を目指す

○輝く女性活躍パワーアップ企業登録の拡大

企業が進める女性活躍のための人材育成や環境整備の取組を支援

「イクボス・ファミボス」普及拡大の取組について

女性活躍推進課

1 イクボス・ファミボスの普及啓発

女星活躍とっとり会議のコアメンバーで構成する「イクボス・ファミボス普及推進委員会」を中心に企業への働きかけ、情報発信に取り組むとともに、優良企業表彰等を通じてイクボス・ファミボスの普及啓発・機運醸成を図る。

(1) 企業説明会の開催

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ため、宣言企業が出展できる企業説明会を県立ハローワークと連携して開催し、求職者等に対する情報発信の場を提供する。

(2) リーディング企業の好事例の取組を情報発信

多様で柔軟な働き方の導入や制度活用の工夫など優れたイクボス・ファミボスの取組を実践しているリーディング企業を新聞や経済誌等で広く発信する。

(3) 県内企業との意見交換実施

イクボス・ファミボス普及推進委員会による企業訪問や経営者との意見交換を通じて、企業への働きかけを進めるとともに、意見を聞き取り、課題の抽出や取組を検討する。

(4) 介護と仕事の両立に向けた初動対応ツールの作成

介護と仕事の両立に向け、企業が備えておくべき事項を容易に確認できる簡易ツールを作成し、介護支援に踏み出す企業を後押しする。

【ツール内容】

- ・経営層・労務管理者向け（支援方針の明確化、相談体制と対応など）
- ・従業員向け（知っておきたい介護当事者の心構え、介護サービス等基本情報など）

2 イクボス・ファミボス実践支援

(1) 多様な働き方の導入相談支援

多様で柔軟な働き方の制度導入を検討している企業に対して、リーディング企業と1対1で相談できる機会を提供し、実践ノウハウの横展開を図る。

【リーディング企業の実践事例】

- ・配偶者の転勤に伴う従業員の就業継続のため在宅勤務を導入。あわせて、外出中のテレワーク活用により業務効率化を推進。
- ・1日の勤務時間はそのままに勤務日数を減らす短時間正社員制度や、「平日勤務のみ」「夜勤の回数や曜日に制限あり」など多様な勤務形態を選択できる制度を創設し、従業員のライフステージに応じた働き方を応援。

(2) 介護と仕事の両立支援（コーディネーターの派遣）

従業員の将来の介護リスク等の把握の手法や従業員が利用できる公的サービスの情報など、アドバイスを希望する事業所にコーディネーター（保健師等）を派遣し、相談支援を実施。

女性のキャリア形成支援の取組について

女性活躍推進課

働く場における女性の活躍をサポートし、自由な職業選択や職域拡大、リーダー育成のための取組のひとつとして、女性がキャリアプランを描けるよう県内で活躍するロールモデルを紹介・発信するとともに、ステップアップに必要な能力を高めるセミナーを実施し、キャリア形成支援とネットワークづくりを進める。

1 女性のロールモデル発信事業

これまで女性の入職が少なかった分野も含め、分野の偏りなく県内で活躍している女性(ロールモデル)を紹介し、不安の払しょくや、管理的地位に就くことを目指す女性の増加を図る。

(1)発信媒体:日本海新聞に掲載し、同記事を県のホームページ、その他イベントでパネルとして展示

(2)ロールモデル:県内で活躍している女性

管理的地位に就く女性の割合が多い業種をはじめ、女性の入職が少ない建設業、製造業などの業種で活躍している先輩女性(ロールモデル)の姿を幅広く紹介、発信する。

(3)発信内容:若い女性に向けて、入職のきっかけや仕事を行ううえで大切にしていること、やりがいといった自分の経験談をメッセージの形で発信する。また、ワーク・ライフ・バランスの要素も取り入れ、仕事と家庭の両立に悩む女性に、働き方の参考としてもらう。

2 女性リーダー育成事業

女性中堅従業員、管理職等を対象として、キャリア形成に資するセミナーを開催する。

(1)管理職・リーダー向け研修(半日)

[日時・会場] 令和元年9月3日(火) 13時~16時:講義、16時~17時:交流会
(ホテルセントパレス倉吉 ウィンザー)

[内容] ①自身の果たす役割・自分のリーダーシップスタイル
②リーダーとしてのスキルアップ①~思考の整理力~
③リーダーとしてのスキルアップ②~安定力~

(2)中堅職員(主任、係長、グループリーダー)向け研修(1日間)

[日時・会場] 令和元年9月5日(木) 10時~16時半(とりぎん文化会館 会議室)
令和元年9月6日(金) 10時~16時半(米子コンベンションセンター 会議室)

[内容] ①なぜ今、「女性リーダー」なのか・難しく考えない「リーダーシップ」
②基本的なコミュニケーション「きく・話す」
③リーダーとしてのスキルアップ~思考の整理力~
④女性のキャリア観を知る(ワークライフバランスについて)

(3)フォローアップ研修(半日) ※参加者の声を受け、今年度から新たに実施。

昨年度までの参加者を主な対象とするものだが、それ以外の方の参加も妨げない。

[日時・会場] 令和元年9月3日(火) 10時~12時 ホテルセントパレス倉吉 ウィンザー

[内容] コミュニケーション力アップ(リーダーとしてのスキルアップ~指導力~)

女性活躍の機運拡大の取組について

女性活躍推進課

官民一体の女性活躍の取組により、県内事業所における女性活躍は着実に進んできている。

女性活躍の意義を再確認し、女性が活躍できる事業所をさらに拡げていくため、フォーラムの開催や、女性の活躍が好影響をもたらした事例の発信により、さらなる女性活躍機運の高揚を図るとともに、横展開に取り組む。

1 女性活躍フォーラムー（仮題）女性活躍で企業が変わる鳥取が変わるー

官民連携の女性活躍推進主体「女星（じょせい）活躍とっとり会議」を中心に、さらなる高みを目指して、女性活躍の機運高揚フォーラムを実施する。

■時 期： 令和元年11月頃（調整中）

■場 所： 鳥取市（予定）

■内 容： 基調講演

シンポジウムー県内で活躍する女性によるシンポジウムー
パネル展示 等

女星活躍とっとり会議の取組や女性活躍の歩み、企業の取組を応援する各種制度、新聞連載記事・特集記事（イクボス・ファミボス企業優良事例やロールモデル紹介）のパネルなどを掲示

■参 集 者： 県内経営トップ、経営幹部、女性リーダー 等

2 好影響の横展開を狙った情報発信

女性の登用が、事業所等にプラスの変革を及ぼした好事例や地域での女性リーダーの活躍等の発信を通じて、県内事業所や地域での女性登用の横展開を図る。

■発信媒体： 地元紙

■発信内容： ・女性登用が進む県内事業所等の好事例紹介（連載）

・女性活躍に積極的な経営者や女性リーダーなどによる紙上座談会（特集）

女性も男性もともにイキイキと働くための提言

労働力人口が減少し、また、価値観が多様化している現状において、女性の力は企業の持続や魅力ある職場づくりに必要不可欠であり、従業員のみなさんが結婚、子育て、介護などで離職してしまうのは、会社にとって大きな損失です。

私たちとっとり女性活躍ネットワーク会議は、女性従業員や経営者等と意見交換を行い、これまでに、イクボスキャッチフレーズやイクボスバッチの発案、毎月19日の「イクボスの日」の設定などを含む「女性も男性もともにイキイキと働くための提言」等、様々な取組を行ってきました。

「子育て王国とっとり」の取組と相まって、育児を取り巻く環境が充実し、子育てを応援する気運は高まってきましたが、従業員のみなさんが介護者となったとき、サポートする備えは十分ですか？

男性と比べて女性の家庭責任が大きいと感じている者も少なくありません。

女性だけでなく男性も安心して働き続けることができ、仕事・家庭・余暇活動のバランスのよい配分により、ともに支え合い多様な分野で能力を発揮し、活躍できる社会の実現のため、次のような取組を提案します。

1 イクボス・ファミボスの推進

イクボス・ファミボスの取組をさらに広め、安心して働き続けられる職場環境づくりを進めましょう。従業員のワーク・ライフ・バランスを実現し、自らも家族や地域を大切にするワーク・ライフ・バランスの実践者になりましょう。そして、取組の輪を広げていきましょう。

2 働き方の見直し

男性、女性に関わらず余裕をもった働き方ができるよう、短時間勤務・在宅勤務といった多様で柔軟な働き方を取り入れるとともに、業務の可視化や、従業員同士の情報共有・マニュアル作成等により仕事の属人化を防ぐ等、業務改善に取り組みましょう。

3 男女ともに活躍できる取組促進

男性の家事育児、介護への参画を当たり前のこととして捉え、社会全体が応援する雰囲気をつくっていきましょう。また、やりがいや将来への希望を持って、イキイキと働くことができる環境を実現するため、男女等しくステップアップのチャンスを検討し、スキルアップの機会として従業員が1年に1回はセミナーなどに参加できるようにしましょう。

令和元年7月30日

とっとり女性活躍ネットワーク会議

