

令和2年度第1回女星活躍とっとり会議次第

日時：令和2年10月21日（水）
午後1時から2時まで
場所：ホテルモナーク鳥取 仁風の間

1 開会

2 あいさつ

3 会長選任

4 議事

(1) 鳥取県女性活躍推進計画の進捗状況について … 資料1-1、1-2、1-3

(2) 第2次鳥取県女性活躍推進計画の策定について … 資料2

5 その他

日本女性会議2022 in鳥取くらしの開催について

6 閉会

【配布資料一覧】

資料1-1 女性活躍に向けたこれまでの取組
資料1-2 第1次鳥取県女性活躍推進計画の取組の成果
資料1-3 鳥取県女性活躍推進計画の4年目評価について
資料2 第2次鳥取県女性活躍推進計画（骨子案）

＜参考＞

参考資料 鳥取県女性活躍推進計画

女性活躍に向けたこれまでの取組

女性活躍推進課

施策の方向性！ 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

主な取組	事業概要
「輝く女性活躍加速化とっとり会議」の発足 (H26. 7. 10) ※H29. 5. 22に「女星活躍とっとり会議」に改称	官民が連携して女性活躍に向け取り組むため、経済団体、労働団体、行政による連携組織として設置
鳥取県女性活躍推進計画の策定、女性活躍推進課の新設 (H28. 4. 1)	女性活躍のトップランナー県を目指し、働く場における女性活躍を総合的に展開する行動計画として、「鳥取県女性活躍推進計画」を策定。女性活躍を全県展開していくエンジン役として、県庁に「女性活躍推進課」を設置
イクボス・ファミボスの推進 (H27～)	育児はもちろん介護しながら働き続けられる職場環境づくりを担う「イクボス・ファミボス」を推進 <ul style="list-style-type: none"> ・「イクボスとっとり共同宣言」の実施 (H27. 6. 3) ・「イクボスバッジ」配布等により、部下の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」を県内に普及拡大 ・毎月19日を「イクボスの日」としイクボスの取組を推進 ・イクボス・ファミボストップセミナー、養成塾の開催 ・「ファミボス普及推進委員会」による経営者との意見交換会の実施 [5回] ・イクボス・ファミボス宣言企業のうち特に取組が優れた企業の表彰 [3回] [宣言企業数] H27:109社→H28:263社→H29:380社 →H30:483社→R1:606→R2. 10月:634社
男女共同参画企業の認定	仕事と家庭の両立に配慮し、働きやすい職場環境づくりを積極的に進める企業を「鳥取県男女共同参画推進企業」として認定 [認定数] H27:586社→H28:641社→H29:687社 →H30:754社→R1:817→R2. 10月:839社
輝く女性活躍パワーアップ企業登録制度の創設 (H27～)	鳥取県男女共同参画企業のうち、女性活躍推進のための人材育成や環境整備に取り組む企業・団体を「輝く女性活躍パワーアップ企業」として登録 女性の就業環境整備等に要する経費の一部助成 [支援数] H28～R1:延べ30件 [登録数] H27:41社→H28:86社→H29:141社 →H30:205社→R1:245→R2. 10月:272社
専門家派遣(社会保険労務士等)による支援	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の実施 [派遣数] H28～R1:延べ154社

(2) 女性の活躍の場の拡大と意欲向上

主な取組	事業概要
県内企業の見学会や仕事魅力講座等の開催	高校生や大学生に県内企業・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の一環として県内企業の見学会や仕事の魅力講座を開催 [見学会開催校数] H28～R1:13校 [仕事の魅力講座開催校数] H28～R1:18校
とっとりインターンシップ	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や、インターンシップフェスティバルを開催 [インターンシップ参加者数] H28～R1:1332名

ロールモデルの情報発信 (H28～)	女性の入職の少ない分野をはじめとし、多様な分野で活躍する女性ロールモデルの情報を発信 [発信者数] H28～R1:44人
女性リーダー育成セミナー (H29～)	女性リーダー(候補)を対象とした、女性リーダー育成セミナーを継続的に県内3地区で実施 [実施回数] H28～R1:11回
女性が起業しやすい環境整備 (H28～)	起業を考えるきっかけとなるセミナーや、女性をはじめとした起業した者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するなどの環境整備 [起業交流セミナー回数] H28～R1:18回
建設業の魅力や必要性の情報発信	どぼくカフェ&土木ツアー等、業界主体の施工現場見学会等開催経費の一部を助成 [どぼくカフェ回数] H29～R1:3回 [土木ツアー回数] H29～R1:3回
建設業で働く女性の就労環境整備事業 (H27～R1)	女性労働者(女性技術者・女性技能労働者等)のための環境整備に要する経費の一部を助成 [支援件数] H28～R1:4件
今こそ農林水産業に女性の力を! 自主参画推進事業 (H27～H29)	女性農業者の能力アップ、農業環境改善等の取組を支援し女性の自立、経営参画を推進するため、女性農業者セミナーの開催や技術、資格等の取得に要する経費の一部を助成 [セミナー開催回数] H27～H29:18回 [助成件数] H27～H29:19件
正規雇用1万人チャレンジ (H27～H30)	正規雇用1万人の創出に向けて、非正規から正規雇用への転換を図るため、非正規社員の正社員への転換を実現した事業者を助成 [助成件数] H27～H30:640件
県立ハローワークにおける支援 (H29～)	全国的にも例が少ない県立のハローワークを設置 H29.7～ 米子・境港、H30.4～ 倉吉、H30.6～鳥取 希望に沿った就業が実現するよう企業の紹介、求人開拓・求人条件の調整等県立ハローワークによる支援 [相談件数] H29:18,359件、H30:53,427件、R1:57,151件

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

主な取組	事業概要
イクボス・ファミボスの推進 (H27～)【再掲】	育児はもちろん介護しながら働き続けられる職場環境づくりを担う「イクボス・ファミボス」を推進 ・「イクボスとっとり共同宣言」の実施 (H27.6.3) ・「イクボスバッジ」配布等により、部下の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」を県内に普及拡大 ・毎月19日を「イクボスの日」としイクボスの取組を推進 ・イクボス・ファミボストップセミナー、養成塾の開催 ・「ファミボス普及推進委員会」による経営者との意見交換会の実施 [5回] ・イクボス・ファミボス宣言企業のうち特に取組が優れた企業の表彰 [3回] [宣言企業数] H27:109社→H28:263社→H29:380社 →H30:483社→R1:606→R2.10月:634社
育児休業取得・復帰支援 (H29～)	育児休業時に雇用していた代替職員を引続き雇用する企業に対し、奨励金を支給 [支援件数] H29～R1:3件

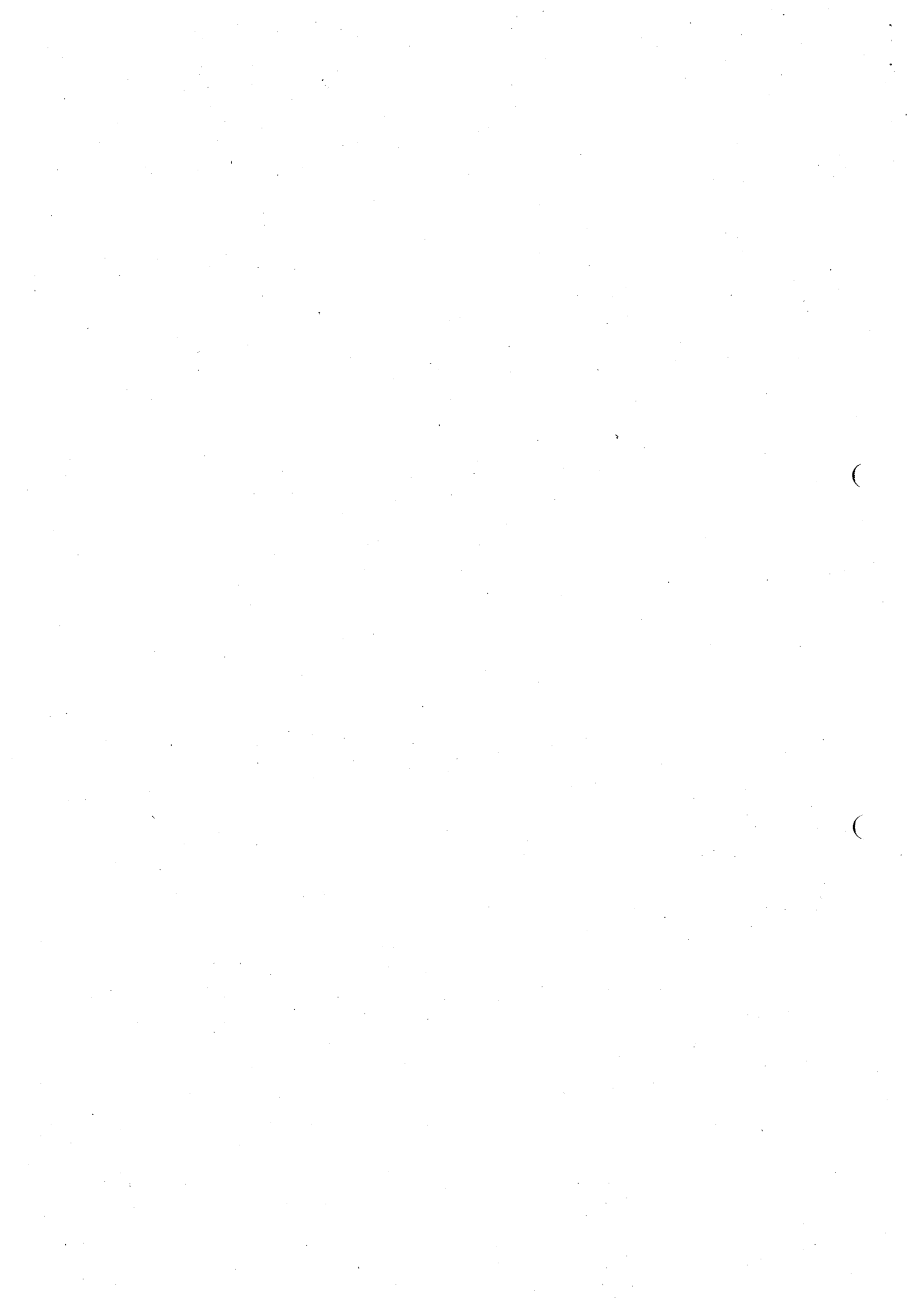
保育の受け皿の拡大	認定こども園を含めた新增設の施設整備を支援し、受け皿を拡大（病児・病後児保育の充実、放課後児童クラブの増） [病児・病後児保育設置か所数] H27:21 か所→R1:35 か所 [放課後児童クラブ数] H27:153 か所→R1:182 か所
介護等支援コーディネーターの派遣 (R1～)	従業員の介護リスクを把握し両立支援を行うためのツールとして「仕事と介護の両立チェックシート」の活用と、介護サービス情報などのアドバイスを行うコーディネーターの派遣を実施 [派遣回数] R1:12 社
県立ハローワークにおける支援 (H29～)【再掲】	全国的にも例が少ない県立のハローワークを設置 H29.7～ 米子・境港、H30.4～ 倉吉、H30.6～鳥取 希望に沿った就業が実現するよう企業の紹介、求人開拓・求人条件の調整等県立ハローワークによる支援 [相談件数] H29:18,359件、H30:53,427件、R1:57,151件
職業訓練生託児支援事業奨励金 (H26～)	鳥取県立産業人材育成センターが実施する職業訓練受講者に対し、訓練期間中の保育料の半額を支給 [支援件数] H28～R1:239件
専門家派遣（社会保険労務士等）による支援【再掲】	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定の整備を支援 [派遣数] H28～R1:延べ154社

(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

主な取組	事業概要
とっとり働き方改革支援センターの設置 (H30～)	県内企業が「働きやすい職場づくり」と「生産性向上」を両輪とした「働き方改革」の具体的な取組を進めるため、普及啓発、専門家派遣、基盤づくりの取組を支援
専門家派遣（社会保険労務士等）による支援【再掲】	就業規則等の整備を進めるため、社会保険労務士を派遣し、改正事務等をサポート [派遣数] H28～R1:延べ154社
先存取組企業との相談機会の提供	テレワークをはじめ多様な働き方の導入を検討する企業へ運用している企業との1対1の相談機会を提供

(3) 仕事も家庭も充実するワーク・ライフ・バランスの実現

主な取組	事業概要
専門家派遣（社会保険労務士等）による支援【再掲】	就業規則等の整備を促進するため、社会保険労務士を派遣し、改正事務等をサポート [派遣数] H28～R1:延べ154社
男性の子育てしやすい企業支援奨励金 (H26～)	労働者に対して育児参加休暇及び育児休業等を取得させた事業主に対して奨励金を支給 [育児参加休暇奨励金] H28～R1:49件 [育児休業取得奨励金] H28～R1:18件
ワーク・ライフ・バランスを促すための広域的な情報発信・普及啓発の実践（鳥取島根連携事業）(R1～)	「男性の家事育児参画」等を手伝いではなく、当たり前のこととして捉え肯定する両県共通のイメージロゴやキャッチフレーズを用いた、情報発信、普及啓発キャンペーンを実施



第1次鳥取県女性活躍推進計画の取組の成果

(1) 女性の有業率・就業継続

育児中も含め働く女性が増え、離職者も低下しています。

《主な取組》 イクボス・ファミボスの普及拡大、子育て環境の充実 等

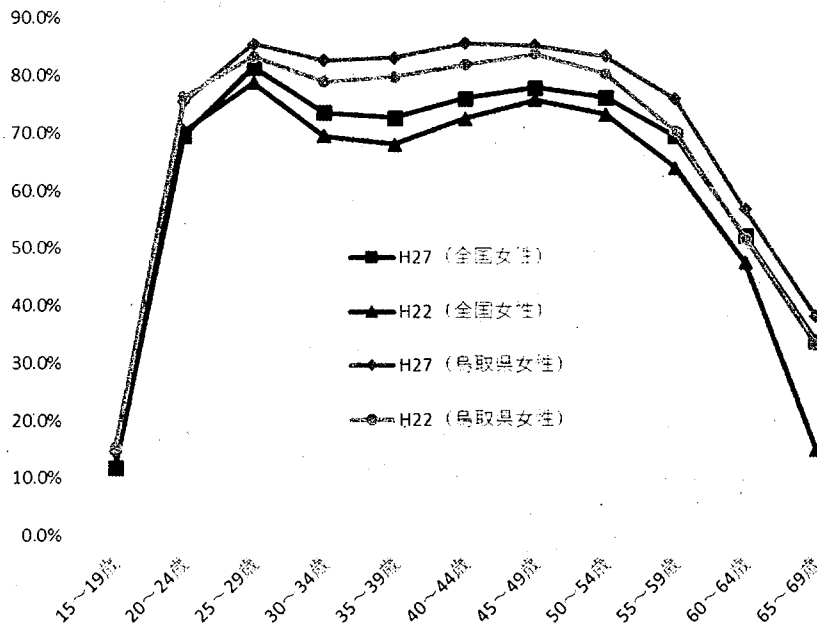
【生産年齢人口における女性有業率（就業構造基本調査）】

H14	H19	H24	H29
64.1%	68.3%	67.5%	73.6%
		(全国9位)	(全国6位)

【有業者に占める女性の割合（就業構造基本調査）】

H14	H19	H24	H29
44.1%	45.5%	45.4%	46.6%
		(全国7位)	(全国5位)

【女性の年齢階級別労働力率（国勢調査）】



(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

【25歳～44歳の育児をしている女性の有業率】71.8% (H24) → 78.0% (H29)

＜H29 就業構造基本調査＞

第1位	第2位	第3位	第4位	第5位	第7位	全国
高知県	鳥根県	福井県	山形県	秋田県	鳥取県	—
81.2%	80.7%	80.5%	79.9%	78.7%	78.0%	64.4%

＜H24 就業構造基本調査＞

第1位	第2位	第3位	第4位	全国
鳥根県	山形県	福井県	鳥取県	—
74.8%	72.5%	72.1%	71.8%	52.4%

【一般労働者（女性）の平均勤続年数】 9. 9年（H27） → 10. 7年（H30）

<H30 賃金構造基本統計調査>

第1位	第2位	第4位	第11位	全国
山形県	福島県、島根県	新潟県、石川県	鳥取県	—
11.6年	11.4年	11.3%	10.7年	9.7年

<H27 賃金構造基本統計調査>

第1位	第2位	第14位	全国
山形県	秋田県、新潟県、福井県	鳥取県	—
11.4年	11.3年	9.9年	9.4年

【女性の離職率】 17. 4%（H26） → 11. 7%（R1）

<R1 雇用動向調査>

第1位	第2位	第4位	第5位	第8位	全国
富山県	和歌山、岡山県	石川県	静岡県	鳥取県、茨城県	—
9.5%	10.0%	10.4%	11.2%	11.7%	17.1%

<H26 雇用動向調査>

第1位	第2位	第3位	第16位	全国
福井県	滋賀県	茨城県	鳥取県	—
11.1%	11.7%	12.8%	17.4%	18.5%

(2) 雇用形態

女性の正規雇用者の割合は高くなっていますが、男性に比べ、非正規雇用者の割合が高い状況です。

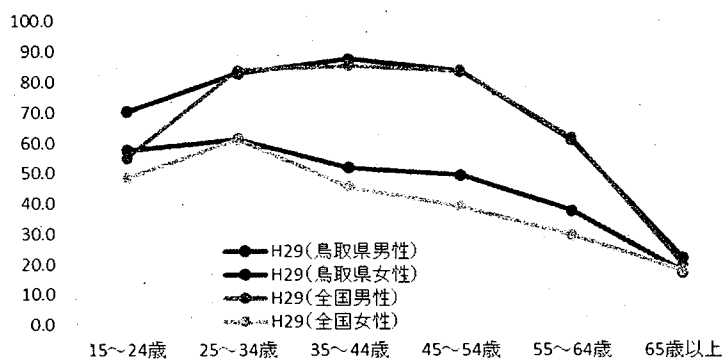
また、女性の正規雇用率は、20代後半でピークとなり、出産期以降に低下を続けています。

《主な取組》 正規雇用1万人チャレンジ（非正規から正規雇用への転換支援）、
県立ハローワークによる就業支援 等

【雇用形態別雇用者の割合（就業構造基本調査）】

区分		H24	H29
女性	正規	47.1%	49.2%
	非正規	52.9%	50.8%
男性	正規	79.2%	79.2%
	非正規	20.8%	20.8%

【年齢階級別の正規雇用率（H29 就業構造基本調査）】

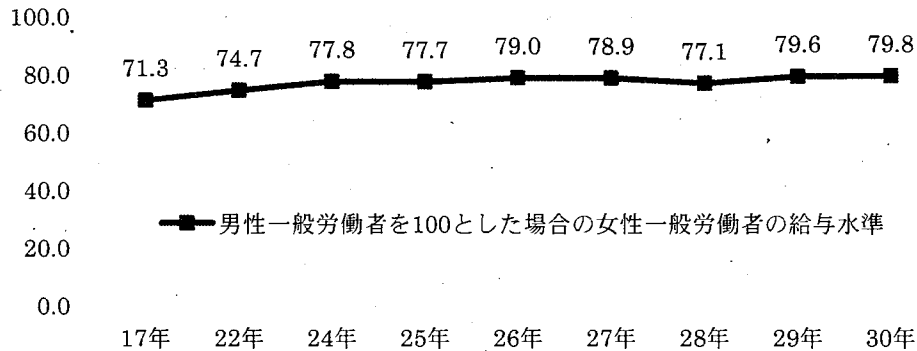


(3) 給与水準

男女間の給与水準の差は縮小傾向にあります。

《主な取組》 専門家（社会保険労務士等）派遣による公正な待遇の確保等に向けた支援 等

【男女間の所定内給与格差（賃金構造基本統計調査）】



(4) 女性の管理職登用

女性の管理職登用は徐々に進んできています。

《主な取組》 輝く女性活躍推進/パワーアップ企業登録促進、女性ロールモデルの発信、女性リーダー育成セミナー 等

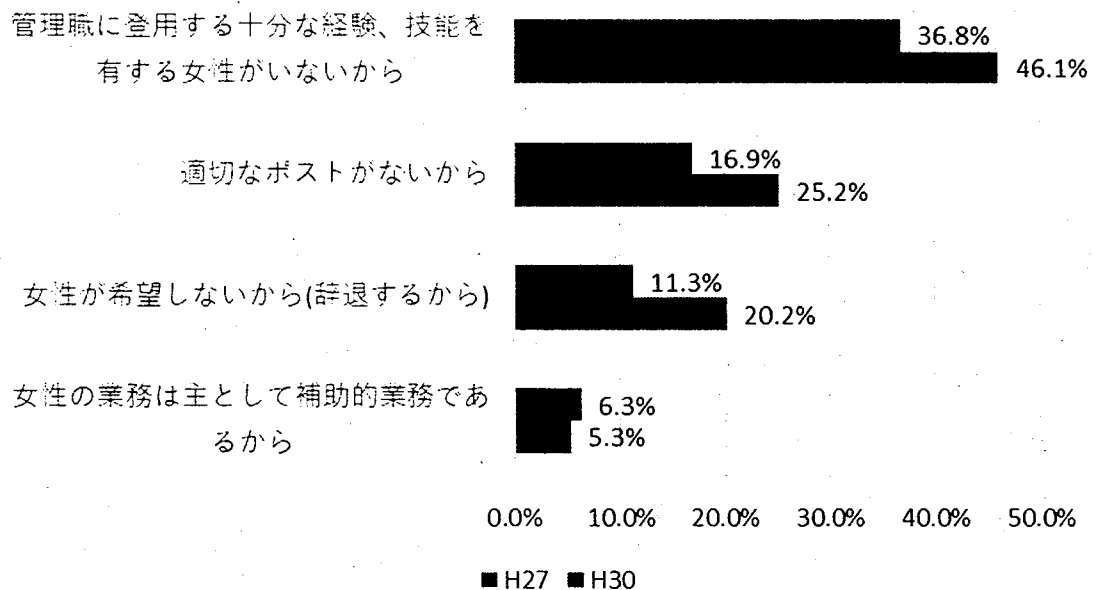
【企業の管理職に占める女性割合（鳥取県企業の女性管理職登用等実態調査）】

区分	H24	H27	H29	R1
従業員10人以上の企業	16.8%	18.0%	17.3%	20.5%
従業員100人以上の企業	21.1%	22.5%	16.7%	19.0%

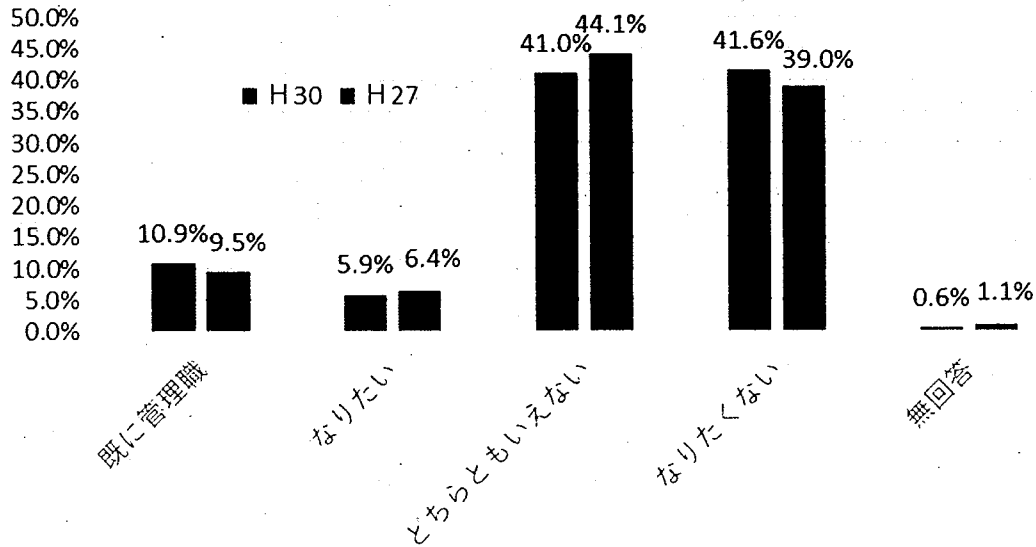
【課長以上の女性管理職がいる事業所の割合（鳥取県企業の女性管理職登用等実態調査）】

43.7% (H27) → 61.4% (R1)

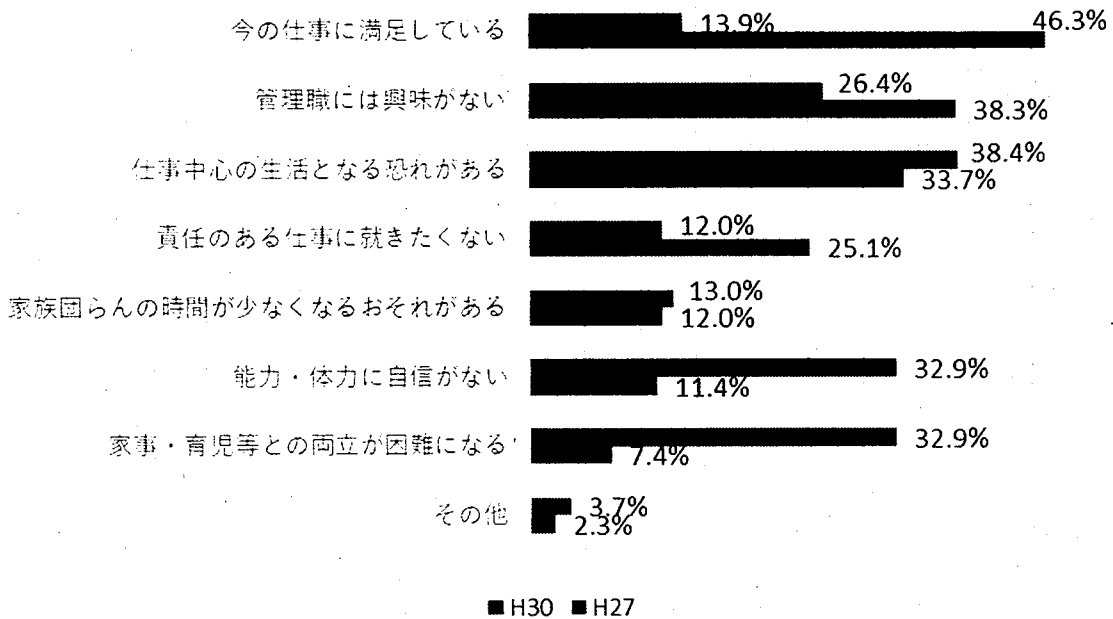
【管理職に女性を登用していない理由（上位4項目）（鳥取県企業の女性管理職登用等実態調査）】



【管理職への昇進希望（女性従業員） 鳥取県職場環境等実態調査】



【女性従業員が管理職になりたくない理由 鳥取県職場環境等実態調査】



(5) 子育て期にある男性の家事・育児参画

男性の家事・育児時間や育児休業取得率は伸びてきていますが、家庭への参画はまだ不十分で、家庭での負担は女性に偏ったままです。

《主な取組》 多様で柔軟な働き方の導入支援、男性の育児参画に積極的に取り組む企業への支援 等

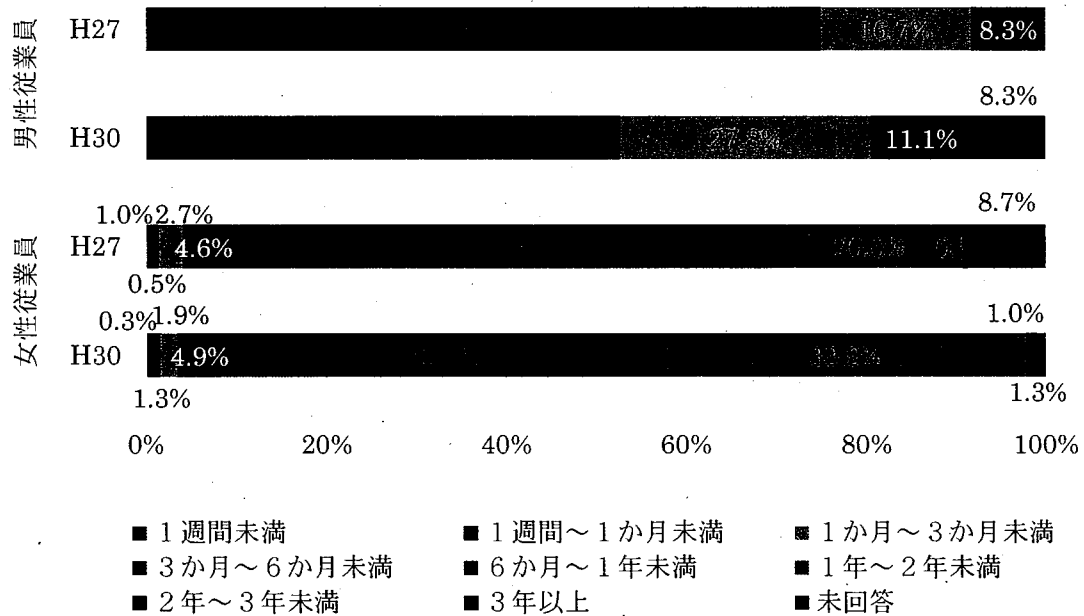
【6歳未満の子どもを持つ男女の家事・育児時間（社会生活基本調査）】

区分	H23	H28	H28全国平均
6歳未満の子を持つ男性の家事・育児時間	45分	1時間16分	1時間23分
// 女性の家事・育児時間	6時間29分	6時間54分	7時間34分

【民間企業の男性の育児休業取得率（鳥取県職場環境等実態調査）】

2.7% (H26) → 5.6% (H30)

【育児休業の取得期間】



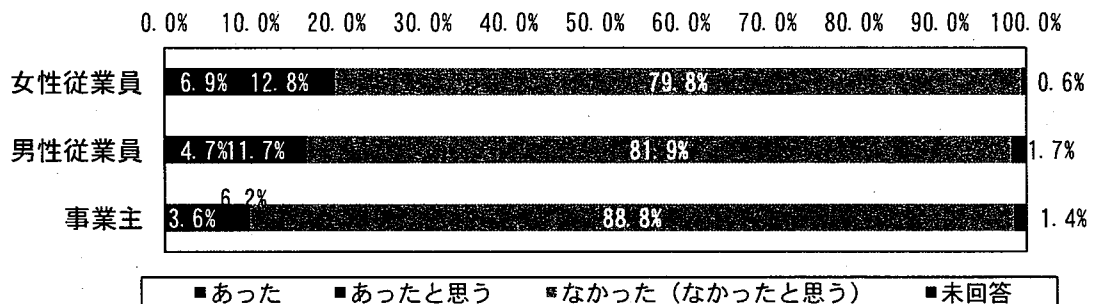
(6) ハラスメントの状況

職場でハラスメントがあったと認識している者は、前回調査（H27）と比較してほぼ変化がないものの、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認識の差が生じています。

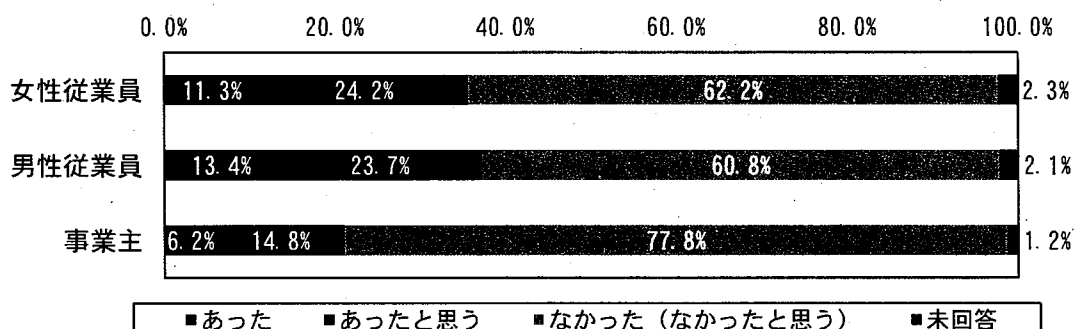
《主な取組》 専門家（社会保険労務士等）派遣による適正な労務管理、職場環境改善の促進 等

【ハラスメントの状況（H30 鳥取県職場環境等実態調査）】

＜職場におけるセクシュアルハラスメント＞



＜職場におけるパワーハラスメント＞





鳥取県女性活躍推進計画の4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令和元年度の取組は、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、女性活躍フォーラム、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>⇒引き続き、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、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて広がりつつある在宅勤務や時差出勤をはじめとする多様で柔軟な働き方の進展を図り、イクボス・ファミボスの普及拡大、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(R1) 245社 目標値(R2) 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(R1) 81.6% 目標値(R2) 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、管理的地位に占める女性割合(従業員10人以上の企業)は、2020年までの目標である25%を上回った。</p> <p>⇒従業員100人以上の企業における管理的地位に占める女性割合30%の目標達成に向け、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、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(R1) 25.4% 目標値(R2) 25%</p> <p>[従業員100人以上] 策定時(H27) 20.0% 現状値(R1) 24.9% 目標値(R2) 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1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の情報発信・普及啓発を実施するとともに、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」、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の家事・育児、介護等への参画を促していく。</p>	<p>●男性の子育てしやすい企業支援奨励金支給件数 (育児参加休暇) 策定時(H26) 6件/年 現状値(R1) 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(R1) 1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(R1) 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 (R2 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 (従業員 100 人以上の企業)	19.9% (H27) 20.0% (H27)	25.4% (R1) 24.9% (R1)
輝く女性活躍パワーアップ企業登録数 300 社	41 社 (H27)	245 社 (R1)
男女共同参画推進企業認定数 750 社	586 社 (H27)	817 社 (R1)
うちイクボス・ファミボス宣言企業率 85%	20.5% (H27)	81.6% (R1)
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 (R1)	89 人 (H26)	85 人 (R1)
※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		

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"> ・ 女星活躍とっとり会議と連携し、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。 ・ 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 (R1) 25.4% 目標値 (R2) 25% (各役職・係長相当職) 策定時 (H27) 25.4% 現状値 (R1) 32.5% 目標値 (R2) 30% (各役職・課長相当職) 策定時 (H27) 17.4% 現状値 (R1) 22.7% 目標値 (R2) 20% (各役職・部長相当職) 策定時 (H27) 12.8% 現状値 (R1) 15.6% 目標値 (R2) 15% [従業員 100 人以上] 策定時 (H27) 20.0% 現状値 (R1) 24.9% 目標値 (R2) 30% (各役職・係長相当職) 策定時 (H27) 26.1% 現状値 (R1) 32.3% 目標値 (R2) 35% (各役職・課長相当職) 策定時 (H27) 18.2% 現状値 (R1) 21.7% 目標値 (R2) 20% (各役職・部長相当職) 策定時 (H27) 13.2% 現状値 (R1) 12.1% 目標値 (R2) 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 (R1) 15 市町村 目標値 (R2) 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 (R1) 245 社 目標値 (R2) 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 (R1) 81.6% 目標値 (R2) 85% 	<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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にイクボス・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。 	<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。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>	<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	<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>	<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 (R1) 245 社 目標値 (R2) 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 (R1) 81.6% 目標値 (R2) 85% 	<p>企業訪問等による継続した働きかけが必要。</p>	<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、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 (R1) 148人 目標値 (R1) 200人</p> <p>●県内大学生の県内就職率 策定時 (H26) 34.2% 現状値 (H30) 35.1% 目標値 (R1) 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 (H30) 30.3% 目標値 (R1) 40%</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、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、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>・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情報発信を強化するとともに、長期有償型と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> <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、事業実施につなげる。</p> <p>・大学に加え、中学校や高等学校とも連携した講座の実施等を通じて、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>
非正規から正規雇用への転換・非正規の処遇改善	<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い、求職者と企業とのマッチングを実施した。</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>引続き、非正規職員の処遇改善に向けた取組が必要。</p>	<p>・引続き、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 (R1) 44 人 (延べ) 目標値 (R2) 50 人</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>・引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>
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、昨年度より減少しているが、全労働者数に占める割合は14.3%でほぼ横ばい。</p> <p>女性就業者数 H26 1,890 人 H29 2,013 人 H30 1,903 人 R01 1,561 人</p>	-	<p>・引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みが必要。</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、昨年度、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>

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>・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)が増加してきている。</p>	<p>●家族経営協定締結農家数</p> <p>策定時(H26) 281組</p> <p>現状値(H30) 332組</p> <p>目標値(R6) 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>

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歳代を底とする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、順調に増加している。</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80%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(R2) 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(R1) 817社 目標値(R2) 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(R1) 81.6% 目標値(R2) 85%</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>

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>・病児・病後児保育施設が新設により大幅に増加し、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、病後児保育施設が開設された。</p>	<p>●認定こども園設置数 策定時 (H25) 14 箇所 現状値 (R1) 48 箇所 目標値 (R1) 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 (R1) 35 箇所 目標値 (R1) 29 箇所</p> <p>●延長保育設置か所数 策定時 (H27) 142 箇所 現状値 (R1) 202 箇所 目標値 (R1) 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 (R1) 82 箇所 目標値 (R1) 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 (R1) 182 クラブ 目標値 (R1) 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 (R1. 10) 85 人 目標値 (R1. 10) 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が必要。</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、順調に増加している。</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80%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う研修事業者を支援した。</p> <p>・介護サービスや制度に関する情報提供や介護と仕事能力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(30社(事業所・団体))。</p>	<p>●男女共同参画推進企業認定数 策定時(H27) 586社 現状値(R1) 817社 目標値(R2) 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(R1) 81.6% 目標値(R2) 85%</p>	<p>・介護を理由とした退職者は高齢化の進展により今後一層増加することが懸念されるため、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」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。</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、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の拡充を図るとともに、商工会議所等の広報誌、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した。</p>	-	<p>女性の求職登録者に対する就職決定者の割合は約45%(男女全体では40%)であり、家庭と両立しながら能力発揮したい女性をサポートしていく必要がある。</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>

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 	-	みなくるが実施す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。	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。
働き方の改革	<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82社)、補助・融資による取組支援を行った。 	-	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てもらい、経営課題に応じた取組を促すことが必要。	<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。
多様で柔軟な働き方の導入	<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している企業へ、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ●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(R2) 750社 ●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(R2) 85% 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。

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	<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80%を超え、目標に向け順調に伸びている。</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 (R1) 37.1% 目標値 (R1) 50%以上</p> <p>●男女共同参画推進企業認定数 策定時 (H27) 586社 現状値 (R1) 817社 目標値 (R2) 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 (R1) 81.6% 目標値 (R2) 85%</p>	<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、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」の一層の取組推進が必要。</p>	<p>・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>・就業規則整備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>・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、順調に増加している。</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。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 (R1) 817社 目標値 (R2) 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 (R1) 81.6% 目標値 (R2) 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、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、個々の起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で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・事例発表会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: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
<p>男性の家事・育児、介護等への参画促進</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>●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(R1) 8件/年 目標値(H30) 15件/年 (育児休業) 策定時(H26) 11件/年 現状値(R1) 1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(R1) 1.35 目標値(R1) 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(H30) 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(R1) 81.6% 目標値(R2) 85%</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、休暇が取りづらい職場環境があり、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」の取組推進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>



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 鳥取くらよし」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