

第 2 次鳥取県女性活躍推進計画の取組状況

令和 4 年 8 月 1 日
女性活躍推進課

1 取組に対する評価

令和 2 年 12 月に策定した第 2 次鳥取県女性活躍推進計画に基づく令和 3 年度の取組は、全体として概ね順調である。(全 15 項目 A:順調(一)、B:おおむね順調(14)、C:やや遅れている(1)、D:遅れている(一))

2 取組状況

おおむね順調(評価:B)

(1)女性活躍の機運醸成・「日本女性会議2022in鳥取くらし」の成功

<KPI>

- ・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)→16 市町村 (R3)
[目標:全 19 市町村 (R7)]
- ・輝く女性活躍パワーアップ企業登録数:245 社(R1)→319 社(R3) [目標:500 社 (R7)]

<主な取組>

- ・女星活躍とっとり会議と連携し、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。
- ・事業所への専門家(社会保険労務士等)派遣等、「輝く女性活躍パワーアップ企業」登録促進やその後のフォローアップ等により、企業の女性活躍推進に取り組む企業を支援した。
- ・「日本女性会議2022in鳥取くらし」の開催を翌年度に控え、実行委員会等への県職員の参画や会議・イベント等での PR 機会の提供等により、開催機運を高める後押しをした。

<R4年度の取組>

- ・女性管理職登用の好事例やメリットの発信など企業への働きかけや支援を継続することで、経営者への女性活躍の取組を促す。
- ・「日本女性会議2022in鳥取くらし」の成功に向けて、開催経費の一部補助や大会への機運を高めるためのシンポジウムを開催する。

(2)男性の家事・育児、介護等への参画促

<KPI>

- ・男性の育児休業取得率(民間企業):5.6%(H29)→13.4%(R3)[目標:30%(R7)]

<主な取組>

- ・島根県と連携し、男性の家事・育児、介護への参画を促進する広報、固定的な性別役割分担意識の解消や男性の家事参画のきっかけとなる「一緒にごはんを作ろう！」などのキャンペーンを実施した。
- ・従業員に休暇等を取得させた事業主に対する奨励金の支給等により、休暇を取得しやすい職場環境の整備を促進し企業の取組支援等を行った。

<R4年度の取組>

- ・島根県と連携した普及啓発キャンペーンを継続するとともに、地元テレビ局を活用した情報発信を行う。
- ・男性の家事等への参画を促すセミナーの実施や情報発信、家事シェアボード作成・配布するなどの新たな取組を実施する。
- ・県内企業の好事例を周知しつつ、就業規則、社内風土の改善等について支援を実施する。

やや遅れている(評価:C)

(3)キャリア意識の向上・スキルアップ支援

<KPI>

- ・管理的地位(係長級以上)に占める女性割合:
従業員 10 人以上:25.4% (R1)→26.4%(R2) / 従業員 100 人以上:24.9%(R1)→26.1%(R2) [目標:30%(R7)]
- ・管理職になりたいと考える女性従業員の割合:5.9%(H30)→4.7%(R3) [目標:15%(R6)]

<主な取組>

- ・県内の多様な分野で活躍している女性ロールモデルの新聞等での発信や、女星活躍とっとり会議と連携した「女性リーダー育成セミナー」の開催により、働く女性の今後のキャリアプランを明確にするための支援を行った。
- ・働く女性同士のネットワークづくりを支援することで、管理職を目指すにあたっての不安解消につなげた。

<R4年度の取組>

- ・女性の入職が少ない分野を含め様々な分野において活躍するロールモデルの発信や、女性従業員同士のネットワークづくりの支援、女性のキャリア意識の向上を進める。
- ・企業における女性管理職登用等の調査を実施し、企業の実態や課題を把握する。

目標達成にむけた取組状況（全15項目）

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

	取組の方向性	R3評価	状況	課題	課題解決の取組
1	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 企業トップや管理職の意識改革を進めるため、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行います。また、令和4年に倉吉市で開催される「日本女性会議2022 in 鳥取くらし」の成功に向けた必要な支援を行うとともに、この大会を機に社会全体の女性活躍の機運を一層高めます。	B	・女星活躍とっとり会議と連携し、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。 ・事業所への専門家（社会保険労務士等）派遣、「輝く女性活躍パワーアップ企業」登録促進や、女性活躍に取り組む企業を支援する補助金、企業経営者等を対象とした「女性活躍推進に向けた課題対応研修」の開催や、「輝く女性活躍スタートアップ企業登録制度」の創設により、企業（経営者）に向けて効果的な働きかけを行うことができた。 ・鳥取県職場環境等実態調査（1,500社対象）を実施し、女性が活躍するための取組・課題を把握した。 ・「日本女性会議2022 in 鳥取くらし」の開催を翌年度に控え、県職員の実行委員会等への参画や会議・イベント等でのPR機会の提供等により、開催機運を高める後押しをした。 【KPI】 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）→16市町村（R3）〔目標：全19市町村（R7）〕 輝く女性活躍パワーアップ企業登録数： 245社（R1）→319社（R3）〔目標：500社（R7）〕	・企業における女性活躍に向け、経営者意識の改革や企業風土の更なる促進 ・「日本女性会議2022 in 鳥取くらし」の開催に向けた更なる機運の醸成	・企業への働きかけや支援を通じて、誰もが安心して働きやすい職場環境づくりを進める。また、女性管理職の新たな登用によりもたらされるポジティブな変化等を県内企業に広報する取組を行う。 ・「日本女性会議2022 in 鳥取くらし」の成功に向けた支援として、引き続き、県職員の実行委員会等への参画やPRの機会の提供をするともに、開催経費の一部補助や県内における大会への機運を高めるためのシンポジウムを開催する等により支援を行う。
2	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 企業における女性活躍を推進するため、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300人以下（令和4(2022)年4月1日以降は100人以下）の企業等も含め、一般事業主行動計画の策定を促進します。	B	・女性活躍企業推進員等の企業訪問時等に、一般事業主行動計画策定に係る情報を提供し、策定に向けた取組を促進した。 ・企業からの相談に応じて、事業所へ専門家（社会保険労務士）を派遣し、一般事業主行動計画策定を含む職場環境改善等を図るための取組支援を行った。	・一般事業主行動計画策定促進の取組	・一般事業主行動計画策定に係る情報提供を継続していく。 ・専門家派遣等の支援制度について活用を促し、企業の一般事業主行動計画策定に向けた具体的な取組を後押しする。

(2) 女性の活躍の場の拡大と意欲向上

	取組の方向性	R3評価	状況	課題	課題解決の取組
3	①キャリア教育等の推進 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やインターンシップの実施など、職業意識やキャリア形成に向けた取組を推進します。	B	・高校や大学と連携して、女性への入職が少ない分野（建設・建築業、情報通信業等）で働く女性を講師に、キャリア形成に関する講座を実施し、学生へ今後の職業選択や性別にとらわれない働き方について考える機会を提供した。 ・大学生等を対象に、さまざまな県内企業でのインターンシップを実施した。（延べ340人） ・就活情報やふるさと情報等を配信する「とりふる」アプリにより、就職支援情報などを積極的に発信した。	・キャリア形成支援の機会の継続的な提供 ・インターンシップ参加者の更なる増加 ・「とりふる」アプリ登録者数の更なる増加	・学校との連携により、女性の参画が少ない分野で活躍されている方による講座を継続する。 ・1日ずつ複数社の経験ができる先進的インターンシップモデルの作成など学生が参加しやすい方法を検討し、参加者増加につなげていく。 ・県内高等学校等と連携し、高校生に対する「とりふる」アプリの登録促進及び魅力的なコンテンツの発信により登録者数の増加につなげていく。
4	②キャリア意識の向上・スキルアップ支援 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、働く女性同士のネットワークづくりを促進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セミナーを実施し、女性のスキルアップを支援します。	C	・女星活躍とっとり会議と連携し、女性リーダー育成セミナーの開催により、働く女性等に対して今後のキャリアプランを明確にするための支援ができた。 ・県内の多様な分野で活躍している女性ロールモデルを年間を通じて新聞等で発信した。 ・管理職を目指すにあたっての不安解消を目的として働く女性のネットワークづくり交流会を開催した。 【KPI】 管理的地位（係長級以上）に占める女性割合： 従業員10人以上：25.4%（R1）→26.4%（R2）〔目標：30%（R7）〕 従業員100人以上：24.9%（R1）→26.1%（R2）〔目標：30%（R7）〕 管理職になりたいと考える女性従業員の割合： 5.9%（H30）→4.7%（R3）〔目標：15%（R6）〕	・女性へ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存在 ・働く女性同士が交流し、不安や悩みを共有できるネットワークづくりが必要	・女性への入職が少ない分野を含めた様々な分野において活躍するロールモデルの発信に取り組む。 ・女性リーダー育成セミナーの実施とともに、女性従業員同士のネットワークづくりを支援し、女性のスキルアップやキャリア意識の向上を進める。

	取組の方向性	R3評価	状況	課題	課題解決の取組
5	<p>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</p> <p>男女間の賃金格差や正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差の解消など、性別や雇用形態によらない公正な待遇の確保に取り組みます。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求職者に対しては、求人企業への短時間正社員制度等の導入の働きかけ等、一人一人の希望に応じて多様な柔軟な働き方を選択できるように、必要な支援を行います。</p>	B	<ul style="list-style-type: none"> ・県立ハローワークによる、相談者に寄り添った就職相談、求人開拓、求人条件の調整等、女性が働きやすい求人の紹介等の取組により、多くの女性が求職され、高い就職決定率となっており、着実に個々の相談者に応じた質の高い支援が進みつつある。(女性の就職決定者数1,516人(全体決定者数2,446人の62%) / 女性の新規求職者数1,895人(全体求職者数3,162人の60%) →女性の就職決定率80%) ・「仕事と家庭の両立を応援するイクボス・ファミボス宣言企業説明会」のほか、合同企業説明会や事業所説明会などを開催し、仕事内容や職場環境の理解を深めながらマッチング支援を行った。 ・女性向け就職支援セミナーを開催し、就職への不安解消、就職意欲喚起のための支援を行った。 ・専門家(社会保険労務士等)派遣による働き方改革に係る企業支援を行った。(延べ87社) ・多様な働き方等に関するセミナーの開催(年4回・延べ109名参加)や、企業人権啓発相談員の設置(2名)により企業への啓発を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・希望に沿った求人開拓、多様な柔軟な働き方の提案など、個々の相談者の実情に即した就職支援の充実 ・啓発機会の確保 	<ul style="list-style-type: none"> ・県立ハローワークによる更なるサービス・情報提供の充実、就業支援員のスキルアップ等を通じて、一人でも多くの方が満足のいく就職を支援する。 ・コロナ禍においても、対面・オンラインなどさまざまな手法を組み合わせながら、社会保険労務士等派遣による企業支援、多様な働き方促進セミナー実施、企業内人権啓発推進、研修会開催など、多くの企業に公正な待遇の確保について啓発する機会を増やしていく。
6	<p>④総合的な起業支援</p> <p>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など、検討から起業後まで起業の段階に応じた支援を行い、様々な分野で女性が起業しやすく、事業が続けやすい環境づくりを進めます。</p>	B	<ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度から新規に実施した起業家育成プログラム「TORIGGER(トリガー)」には、24名(うち女性12名)の参加があった。 ・女性の起業数も順調に伸びてきている。(平成30年度97名⇒令和元年度117名⇒令和2年度146名⇒令和3年度137名) 	<ul style="list-style-type: none"> ・起業にあたって、資金調達等の方法を広げるためにも事業計画の熟度の高度化が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、伴走支援等を通じて、起業プランの練り上げから事業計画の作成まで支援を実施していく。
7	<p>⑤女性の参画が少ない分野等への女性の参入の促進</p> <p>学生等に対し性別を問わず多様な分野の仕事の内容等を伝えるとともに、誰もが就業・就業継続しやすい就業環境の整備を図るための企業の取組を支援します。</p>	B	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所への専門家(社会保険労務士等)派遣、「輝く女性活躍パワーアップ企業」登録促進、女性活躍に取り組む企業を支援する補助金、企業経営者等を対象とした「女性活躍推進に向けた課題対応研修」の開催や、「輝く女性活躍スタートアップ企業登録制度」の創設により、企業(経営者)に向けて効果的な働きかけを行うことができた。 ・高校や大学と連携して、女性の入職が少ない分野(建設・建築業、情報通信業等)で働く女性を講師に、キャリア形成に関する講座を実施し、学生へ今後の職業選択や性別にとらわれない働き方について考える機会を提供した。 ・建設業企業によるインターンシップ研修受入(受入企業9社・生徒16名)の支援や、建設業界の女性により組織された団体の取組等の後押しをするとともに、広報・シンポジウム開催により業界の魅力を発信することができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業における女性活躍の促進 ・キャリア形成支援の機会の継続的な提供 ・就業環境の整備を進め、業界の魅力を発信する等の取組の継続 ・女性活躍の先進事例を共有するネットワークの拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業への働きかけや支援を通じて、誰もが安心して働きやすい職場環境づくりを進める。 ・学校との連携により、女性の参画が少ない分野で活躍されている方による講座を継続するとともに、意見交換会等新たな取組を実施する。 ・女性活躍の推進に係る啓発事業を実施するほか、建設業界の女性により組織された団体による環境の整備、情報発信等の活動を支援し、効果的に女性労働者の参入と定着を進める。
8	<p>⑥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>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に向けた取組を支援します。</p> <p>また、担い手不足や高齢化の進展に対応するため、スマート農業の導入による生産性・収益性の向上を推進します。</p>	B	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の経営参画等を推進するため、家族経営協定の締結の支援を行った。 ・商工業での家族経営について、福利厚生を充実させている等県内の好事例をホームページ等で発信し広く情報提供を行っている。 ・農業の担い手の減少、高齢化等への対応のため、スマート農機の導入支援を積極的に進めるとともに、農作業の身体負担の軽減のため、アシストスーツの導入支援を行った。 ・農協の女性役員割合について、令和3年11月のJA大会で決議した目標値達成のため、次期役員改選に併せて取組を進めている。 ・林業に従事しやすい環境整備のため女性ネットワークの構築及び林業女子会への継続的な支援を行った。 ・漁業の新規女性就業者への支援や就業希望者の相談受付、漁協女性部の活動への支援を行った。 <p>【KPI】 家族経営協定締結農家数： 356組(R1)→370組(R2)[目標：390組(R7)]</p> <p>農業協同組合の役員に占める女性割合： 5%(R1)→5.8%(R3)[目標：15%(R7)]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・家族経営協定の制度・意義のさらなる周知 ・スマート農機の導入促進 ・JAグループが定めた女性役員の割合向上に向けた促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が従事しやすい環境整備及び技術指導等の支援を行う。 ・担い手不足、高齢化等への対応のためスマート農機等の導入を進める。 ・ヒアリングにおいて、農協の女性役員の割合の進捗状況を確認していく。

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

	取組の方向性	R3評価	状況	課題	課題解決の取組
9	①多様で柔軟な働き方の導入 育児休業、介護休業など法に基づく取組の促進や、短時間・短日数勤務制度、時差出勤、新型コロナウイルス感染拡大に伴い全国的に定着しつつある在宅勤務をはじめとするテレワークなど、働く時間や場所を限定しない、多様で柔軟な働き方の普及に努めます。 また、求人事業所のニーズに応じた県立ハローワークによるマッチングのほか、複業（副業・兼業を含む）や企業間出向人材の活用などの促進など、多様な人材確保の仕組みの導入に向けた取組を進めます。	B	・社会保険労務士等派遣により、柔軟な働き方の導入に係る企業支援を行った。（延べ87社） ・鳥取県職場環境等実態調査（1,500社対象）を実施し、多様な働き方を実現するための取組・課題を把握した。 ・多様な働き方等に関するセミナーを開催した。（年4回・延べ109名参加） ・テレワーク、オンライン手法の導入を検討する企業に支援を行った。（10社） ・県立ハローワークによる、相談者に寄り添った就職相談、求人開拓、求人条件の調整等、女性が働きやすい求人紹介等の取組により、多くの女性が求職され、高い就職決定率となっており、着実に個々の相談者に合った質の高い支援が進みつつある。（女性の就職決定者数1,516人（全体決定者数2,446人の62%）／女性の新規求職者数1,895人（全体求職者数3,162人の60%）→女性の就職決定率80%） ・「仕事と家庭の両立を応援するイクボス・ファミボス宣言企業説明会」のほか、合同企業説明会や事業所説明会などを開催し、仕事内容や職場環境の理解を深めながらマッチング支援を行った。	・アフターコロナを見据えた前向きな職場環境づくり、人材活用への支援 ・テレワークの普及促進 ・副業・兼業の取組の推進や企業間出向人材の活用による更なる促進 ・希望に沿った求人開拓、多様で柔軟な働き方の提案など、個々の相談者の実情に即した就職支援の充実	・様々な施策を組み合わせ、各社の経営課題に合った支援を進めていく。 ・県内企業のテレワーク実施率は依然低いと、働き方改革・採用力アップを目指したテレワーク導入を促進する。 ・県立ハローワークによる更なるサービス・情報提供の充実、就業支援員のスキルアップ等を通じて、一人でも多くの方が満足のいく就職へと支援していく。
10	②働き方の改革 企業の人材確保・定着、経営力向上のため、育児休業、介護休業など法に基づく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うとともに、働き方改革に資する相談・支援体制を強化し、多様な人材が活躍できる働きやすい職場づくりと経営資源を最大限に活用する生産性向上の取組を促進します。	B	・社会保険労務士等派遣により、働き方改革に係る企業支援を行った。（延べ87社） ・鳥取県職場環境等実態調査（1,500社対象）を実施し、多様な働き方を実現するための取組・課題を把握した。 ・多様な働き方等に関するセミナーを開催し、情報提供を行った。（4回・延べ109名参加） ・働きやすい職場づくり、生産性向上の基盤づくりに係る経費を補助し、企業の取組を支援した。（6社） 【KPI】 年次有給休暇取得率（中小企業）： 53%(H30)→54.4%(R3) [目標：70%(R6)]	・アフターコロナを見据えた前向きな職場環境づくり、人材活用への支援	・社会保険労務士等派遣による企業支援、多様な働き方促進セミナー実施、働きやすい職場づくり活動支援等、様々な施策を組み合わせ、各社の経営課題に合った支援を進めていく。

(2) 働くことを希望する全ての人の就業継続支援

	取組の方向性	R3評価	状況	課題	課題解決の取組
11	①妊娠・出産・介護等による離職の防止 働き続けることを希望する人が、妊娠・出産・介護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、ニーズに対応した保育サービスの提供や、就学期も含めた子育て世帯の経済的負担軽減を図ることで、妊娠・出産後も安心して働き続けられる環境を整備するとともに、企業等における貴重な人材の介護離職防止に向けた支援の充実を図ります。	B	・国の事業を活用して保育所、認定こども園、幼稚園、放課後児童クラブ等の運営を支援したほか、障がい児保育や病児・病後児保育などに対して県独自に財政支援を行い、子育て家庭に対する支援の充実を図った。 ・企業社員を対象にした介護に関する研修を実施するとともに、企業に対して介護サービスや介護休暇、介護保険制度等に関する情報提供や、介護等支援コーディネーターを派遣して介護離職等をさせない職場環境づくりを推進した。 【KPI】 年度中途の保育所等の待機児童数： 85人(R1)→28人(R3) [目標：ゼロ(R7)] 介護を理由にした離職者がいる企業割合： 8.7%(R1)→8.3%(R2) [目標：3%(R7)] 男性の育児休業取得率（民間企業）： 5.6%(H29)→13.4%(R3) [目標：30%(R7)]	・年度中途の保育所等の待機児童の発生 ・介護離職防止のための、企業における理解の促進、職場環境づくりに向けた取組	・引き続き保育所、認定こども園、幼稚園等の体制整備や一時預かり、病児・病後児保育等の受け皿確保、放課後児童クラブ等の施設整備を図る市町村等への助成、放課後児童クラブ等への運営費助成に取り組み、子育て家庭に対する支援の充実を図る。 ・介護サービスや介護休暇、介護保険制度等に関する情報提供、企業社員を対象にした介護に関する研修を実施する。 ・介護等支援コーディネーターを派遣して介護離職等をさせない職場環境づくりを推進する。 ・介護人材育成事業認証制度の運用、介護職員の雇用管理・環境向上に取り組む団体を支援する。
12	②妊娠・出産等で離職した女性の再就職支援 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の実施等により、希望に応じた再就職を支援します。	B	・県立ハローワークによる、相談者に寄り添った就職相談、求人開拓、求人条件の調整等、女性が働きやすい求人紹介等の取組により、多くの女性が求職し、高い就職決定率となっており、着実に個々の相談者に合った質の高い支援が進みつつある。（女性の就職決定者数1,516人（全体決定者数2,446人の62%）／女性の新規求職者数1,895人（全体求職者数3,162人の60%）→女性の就職決定率80%） ・令和3年6月から新たに「ひとり親家庭相談支援センター」を県立鳥取・倉吉・米子ハローワークに開設し、子育て等の相談と就職相談にワンストップで対応している。 ・女性向け就職支援セミナーを開催し、就職への不安解消、就職意欲喚起のための支援を行った。 ・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や、妊娠、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により、女性の再就職を支援した。 ・離職者を対象とした託児サービス付き職業訓練コースを設定し、3コース（受講者32名、うち23名女性）の利用があった。	・希望に沿った求人開拓、多様で柔軟な働き方の提案など、個々の相談者の実情に即した就職支援の充実	・県立ハローワークによる更なるサービス・情報提供の充実、就業支援員のスキルアップ等を通じて、一人でも多くの方が満足のいく就職へと支援していく。 ・職業訓練における、短期間、短時間コース、託児サービス付きコースの設定を進める。

13	③各種ハラスメントの防止 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。	B	・企業からの希望に応じて、社会保険労務士等派遣により、就業規則（ハラスメント防止に関する規定を含む）の作成等を支援した。 延べ87社 ・多様な働き方等に関するセミナーを開催し、働きやすい職場環境の整備につながる情報提供を行った。4回・延べ109名参加 ・中小企業労働相談所（みなくる）において、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・情報提供等を実施した。	ハラスメント防止の理解促進	企業に対してセミナーや研修等を通じて理解促進を図るとともに、専門家派遣等を利用した体制整備を促す。
----	--	---	---	---------------	---

(3) 仕事も家庭も充実するワーク・ライフ・バランスの実現

	取組の方向性	R3評価	状況	課題	課題解決の取組
14	①ワーク・ライフ・バランスの推進 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、子育てはもちろん、介護しながら働き続けられる職場環境づくりを担い、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」を増やし、企業トップはもとより管理職の意識改革を進めます。	B	・コロナ禍による企業訪問の制限等もあったが、リモートによる実施や普及啓発ツール等により働きかけを行うことにより、男女共同参画推進企業やイクボス・ファミボス宣言企業が増加した。 ・イクボス・ファミボスの優れた取組を顕彰し、実践企業の優良事例を継続的に発信するとともに、県と経済団体・労働団体等とで構成する「イクボス・ファミボス普及推進委員会」による普及啓発ツール（ワーク・ライフ・バランス実践例紹介動画、啓発用卓上ポップ）等の作成や企業経営者等への働きかけなどを通じた普及拡大に取り組んだ。 ・鳥取県職場環境等実態調査（1,500社対象）を実施し、ワーク・ライフバランス実現のための取組・課題を把握することができた。 【KPI】 男女共同参画推進企業認定数： 817社(R1)→909社(R3) [目標：1,150社(R7)] イクボス・ファミボス宣言企業数： 606社(R1)→720社(R3) [目標：1,000社(R7)]	・男女共同参画推進企業、イクボス・ファミボス宣言企業の更なる拡大	・認定・宣言数の増加へ向け、引き続き、企業訪問や電話勧誘を強化するほか、就業規則整備支援や働きやすい環境整備等への補助金、介護等支援コーディネーター派遣などによる支援を実施する。 ・イクボス・ファミボスの普及に向けて、引き続き企業説明会や優良企業表彰等を実施するほか、男女共同参画推進企業の企業訪問等に併せたイクボス・ファミボス宣言の勧奨を実施する。
15	②男性の家事・育児・介護等への参画促進 男性も仕事と家庭を両立し、家事・育児や介護等に積極的に参画できるよう、社会全体の意識改革や、職場における意識啓発、育児・介護休業取得など両立支援制度の活用を促進します。	B	・島根県と連携して、男性の家事・育児や介護への参画を当たり前のこととして捉える働く場や社会全体の機運醸成を目的とした広報や、子どもの頃からの固定的な性別役割分担意識の解消や男性の家事参画のきっかけとなるキャンペーンを実施したほか、家事分担を話し合うきっかけとなる家事シェア手帳の作成・配布、家事等のスキル向上を目的とした実践的な講座等の実施により、男性の家事参画を促した。 ・県内企業等が行う社内研修への講師派遣、男性の家事・育児参画のための休暇・休業の取得促進に取り組む企業の公開や金融機関と連携した金利優遇等の支援、従業員に休暇等を取得させた事業主に対する奨励金の支給等により、休暇を取得しやすしい職場環境の整備を促進し企業の取組支援等を行った。 【KPI】 男性の育児休業取得率（民間企業）： 5.6%(H29)→13.4%(R3) [目標：30%(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)→76分/日(H28) [目標：100分/日(R7)]	・男性の家事・育児・介護等への更なる参画促進 ・セミナー等への男性参加者数の向上 ・支援制度の周知と活用の促進	・島根県と連携した普及啓発キャンペーンを継続するとともに、テレビ局が共通であることを活かし、地元テレビ局を活用した情報発信を行う。 ・男性の家事等への参画を促すセミナーの実施や情報発信、家事シェアボード作成などの新たな取組を実施する。 ・家族で参加できるイベントやセミナー等を実施し、家族で家事分担について考える機会を提供するとともに、オンラインを活用するなど、参加しやすしい体制を整える。 ・企業に対しても「子育て」等への理解を図るとともに、県内企業の好事例を周知しつつ、就業規則、社内風土の改善等について支援を実施する。

女性活躍の推進に向けた令和4年度の取組

令和4年8月1日
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

[主な取組]

(1) 女性活躍に取組む企業への支援

① (新) 企業の女性活躍推進モデル事業

初めて女性管理職を登用して女性活躍推進に取り組む企業に対し、コンサルタント派遣等により継続的にサポートするとともに、その取組の経過や経営上のポジティブな変化等を広く紹介

② (新) 経営者向けアンコンシャス・バイアス対応研修

県内企業の経営者等を対象に、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた研修を開催

③ 女性活躍推進に向けた課題対応研修

県内企業の経営者、人事・労務担当者向けに、多様な価値観・社会の変化に伴う新たな課題への理解を深める研修や労働関連制度のフォローアップ等を行う研修を開催

④ 女性活躍に取組む企業支援補助金（鳥取県経営者協会への間接補助）

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	対象経費等
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 ・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（女性更衣室、利用者の多様な特性に配慮したトイレ等）に要する経費 ・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 ・補助率1/2（女性活躍に取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への奨励金 ・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際に必要な企業に経費 ・限度額月額10万円（最長3ヶ月間）

(2) (新) 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」の開催に向け、県内の女性活躍の機運を高めるためのシンポジウムを開催（9月3日（土）、とりぎん文化会館）

2 女性の活躍の場の拡大と意欲向上

[主な取組]

(1) キャリア意識の向上

① 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を新聞・ホームページ等により情報発信

② 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

(2) 女性のキャリアアップ・キャリア形成支援

① 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（情報通信等）における仕事への理解や認知の拡大を図る講座を開催

②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、学生が自身のライフ・キャリアプランについて考える講座等を開催

(3)建設業・農林水産業における女性活躍推進

- ①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
- ②農林水産業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

3 多様で柔軟な働き方を実現するための働き方改革（働きやすい職場づくり・生産性向上）の推進

[主な取組]

(1)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

(2)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、事業所へ専門家（社会保険労務士）を派遣し、男女共同参画推進企業認定、多様な働き方導入、在籍型出向等、多様な人材活用等を図るための就業規則等整備を支援

(3)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））

(4)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」（例：複業、法改正（育児・介護休業等））等に係るセミナーの開催

4 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]

(1)イクボス・ファミボスの普及拡大

- ①イクボス・ファミボス宣言企業の優れた取組事例を、地元紙などで継続的に発信
- ②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（9/9 オンライン開催）
- ③男性社員を対象とした家事・育児・介護等に関する社内研修への講師派遣や、従業員を対象とした「イクメン養成キャラバン」を実施
- ④従業員の将来の介護リスク等の把握や介護に関する公的サービスの情報提供等を希望する企業へ介護等支援コーディネーターを派遣し、支援を実施

(2)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島根県と連携し、多様な媒体による広域的な情報発信・普及啓発を実施

- ①（新）地元ローカル番組と連携した情報発信
- ②社会全体の機運及び企業風土の醸成（テレビCM、ウェブ広告等）
- ③企業風土の醸成（ポスター、県内企業優良事例の紹介等）

(3)男性の家事参画促進

男性の家事参画を促進するため、男性が参画するきっかけとなるキャンペーン等を実施

※①②・「令和3年度 とっとり若者ミーティング」による提案

①（新）家事の役割分担を日ごとに書き記すことが可能な「とっとり家事シェアボード」を作成・配布

②（新）家事シェアや男性の家事等への参画をテーマとした講座やイベントへの参加者等へ、電子マネー等への変換が可能な「とっとり家事シェアポイント」を付与

③家事分担を話し合うきっかけとなる「とっとり家事シェア手帳」を婚姻届提出時に配布

④一緒にごはんを作ろうキャンペーンの開催 等

(4)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、（新）子の看護休暇、短時間勤務等を取得させた事業主に奨励金を支給（「ファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」）

資料▶ 2-3

 日本女性会議
2022 in 鳥取くらし
イベント

定員 300名

参加無料

託児・手話通訳あり
(※託児は事前申し込み要)

笑顔でつなぐ 未来づくりシンポジウム

【参加申込期限】

令和4年9月1日(木)17:00 必着

※託児のお申し込みは8月26日(金)
までをお願いします。

《参加申込方法は、裏面をご覧ください。》

日時

9.3 SAT 2022
13:30~16:30

会場

とりぎん文化会館 小ホール
(鳥取市尚徳町101-5)

ステージプログラム

●キャラバン隊による
「日本女性会議2022in鳥取くらしPR
(13:35~)

●パネルディスカッション (13:50~)

テーマ：女性が笑顔で自分らしく
生きていくために

コーディネーター：田中 響さん
(日本女性会議2022in鳥取くらし実行委員長)

パネリスト：県内の女性支援に関する
活動団体の代表者

記念講演
(15:00~)

「輝く女性が日本を救う」

講師：金子 恵美さん (元衆議院議員)

会場展示

県内で男女共同参画の普及啓発など
に取り組む団体の活動展示

※今後の新型コロナウイルス感染症の状況次第では
中止または内容を変更する場合があります。

【主催】鳥取県 【共催】日本女性会議2022in鳥取くらし実行委員会



新潟放送勤務を経て、2003年にミス日本関東代表に選出。
 村長だった父の意志を継ぎ、2007年新潟市議会議員選挙に立候補し、同年に当選。
 その後、新潟県議会議員を経て、2012年に衆議院議員に当選。
 2016年には総務大臣政務官に就任し、放送、IT行政、郵政を担当。
 (主な政策テーマ：女性活躍、子育て支援、福祉、IT、地方創生)
 10年間の議員生活を経て、現在は企業顧問とテレビコメンテーターなどを中心に活動中。
 2022年ベストマザー賞を受賞。

参加申込方法

下記の申込書をファクシミリ又は電子メール送信でお申し込みください。
 とっとり電子申請システムからも申し込みいただけます。

<p>【参加申込先】 鳥取県令和新时代創造本部 女性活躍推進課 〒680-8570 鳥取県鳥取市東町1丁目220 電話 0857-26-7075 FAX 0857-26-8196 E-mail jyosei-katsuyaku@pref.tottori.lg.jp</p>	<p>電子申請による申し込み</p>
--	--------------------

参加申込書

参 加 者	(ふりがな)	
	氏 名	
連 絡 先	電話番号	e-mailアドレス
	FAX番号	
託 児 希 望 お子様お名前	(ふりがな)	
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 年 齢 歳 カ月 </div>	

【新型コロナウイルス感染症拡大防止に関する留意事項】

本シンポジウムについては、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、以下の事項に該当する方は参加いただけませんのでご了承ください。

また、参加にあたっては、接触確認アプリ「COCOA」の事前ダウンロードや、LINEによる「とっとり新型コロナ対策安心登録」を推奨しています。

- ◆マスクの着用、手指の洗浄や消毒の徹底が守れない場合
- ◆発熱、咳・呼吸困難・全身倦怠感・咽頭痛・鼻汁・鼻閉・味覚又は嗅覚の異常・目の痛み・結膜の充血・頭痛
関節痛・筋肉痛・下痢・吐気・嘔吐の症状がある場合
- ◆過去2週間以内に感染が引き続き拡大している国や地域への渡航歴がある場合
- ◆現に新型コロナウイルス患者(無症状病原体保有者も含む)である場合
- ◆過去に新型コロナウイルスに罹患し、退院後又は療養終了後2週間が経過していない場合
- ◆濃厚接触者と判断され、保健所から2週間の不要不急の外出を控えるよう要請されている場合
- ◆その他、保健所から、外出を控えたり、体調に注意するよう依頼されている場合

改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

令和4年4月1日から義務化される事項

※1：事業主向け説明資料は[こちら](#)



1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？

- ①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行
- ①育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ②育児休業・産後パパ育休に関する**相談体制の整備**（相談窓口や相談対応者の設置）
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する**方針の周知**

具体的には？

- ①「**研修**」
対象は、全労働者が望ましいですが、**少なくとも管理職**は、研修を受けたことがある状態にしてください。
- ②「**相談体制の整備**」
窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、**実質的な対応が可能な窓口**を設けてください。
また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。
- ③「**自社の育休取得事例の提供**」
自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、**労働者が閲覧できるようにしてください**。
提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、**特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください**。
- ④「**制度と育休取得促進に関する方針の周知**」
育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。

2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例は[こちら](#)



令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？ （本人または配偶者の）妊娠・出産の申し出をした労働者

何を？

- ①～④**全てを行ってください**。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象
- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など）
- ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先（例：「人事課」、「総務課」など）
- ③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など）
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い

いつ？

妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1

どうやって？

- ①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

就業規則の変更

- ・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。
- ・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

規定例は[こちら](#)



第1弾「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。
就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労働協定の締結により除外可能です。



具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

- 育児休業
 - (1) 引き続き雇用された期間が**1年以上** ←削除！
 - (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない
- 介護休業
 - (1) 引き続き雇用された期間が**1年以上** ←削除！
 - (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

【第2弾】は裏面をご覧ください

女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ

女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女賃金の差異」の情報公表は、**施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただきます。**

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA～Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
A：以下の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須）*新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
C：以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①～⑧の8項目から1項目選択
 +
 ⑨の項目（必須）*新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異（必須）*新設



「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択
 ※従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有休休暇取得率

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

付記事項（例）

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
 ※計算の前提とした重要事項を付記
 （対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう 「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することもできます。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

任意の追加的な情報公表の例

自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

より詳細な雇用管理区分（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を **1時間当たりの額に換算する**

時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

- 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」をご活用ください。

URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



- 「**男女の賃金の差異**」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



- 一般事業主行動計画の策定等については、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



ひとくらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）