

女星活躍とっとり会議規約

(名称)

第1 本組織は、女星活躍とっとり会議（以下「とっとり会議」という。）と称する。

(目的)

第2 とっとり会議は、女性が輝く日本一の県を創ることをめざし、男女共同参画推進の全体の底上げを図るため、経済団体、労働団体、行政等が連携し、女性が生き生きと活躍する鳥取県を実現し、もって鳥取県経済が活性化することを目的とする。

(事業)

第3 とっとり会議は、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- (1) 女性の管理職登用・職域拡大など企業が自ら目標を設定し、その実現に向けた取組を促進
- (2) 男女とも仕事と子育て・介護が両立できるような環境整備を促進
- (3) 女性がいきいきと能力を発揮し、多様で柔軟な働き方のもとで活動できる職場の環境改善を促進

(構成団体)

第4 とっとり会議は、鳥取県に所在する経済団体、労働団体、高等教育機関、鳥取労働局、鳥取県、市町村で構成する。

(役員)

第5 とっとり会議は、会長1名、副会長若干名（以下「役員」という。）を置く。

- 2 会長は構成団体の長で互選し、副会長は会長が指名する。
- 3 任期は2年とし、再任を妨げない。

(幹事会)

第6 とっとり会議に構成団体の職員をもって幹事会を置く。

(事務局)

第7 事務局の業務は会長が所属する団体と鳥取県令和新時代創造本部女性活躍推進課が協働して担う。

附 則

この規約は、平成26年7月10日から施行する。

附 則

この改正は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成28年8月19日から施行する。

附 則

この改正は、平成29年5月22日から施行する。

附 則

この改正は、令和元年7月5日から施行する。

第2次鳥取県女性活躍推進計画の主な取組状況一覧

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) 一人一人が能力を發揮できる環境づくり

	取組の方向性	R4評価	令和4年度の取組状況	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2022in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た「日本女性会議2022in鳥取くらし」の成功に向け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	・女星活躍とつとり会議と連携し、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。 ・輝く女性活躍パワーアップ（スタートアップ）企業登録や女性活躍に取り組む企業支援補助金による企業支援、事業所への専門家派遣に加え、女性活躍推進に向けた課題対応研修の開催、女性管理職登用によって生じた効果等を反映したリーフレット・動画作成等により企業経営者に対して効果的な働きかけを行った。 ・「日本女性会議2022in鳥取くらし」の実行委員会及び分科会へ参画し、会議の1ヶ月前にはプレイベントを実施した。開催当日には、「分科会4 女性の活躍」の運営に携わり、女性が望む道を歩むための提言を行った。 ・女性活躍推進に向けた取組を一層促進していくため「鳥取県女性活躍夢ある未来Smile（スマイル）宣言」を行った。 【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）→17市町村（R4）【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）→326社（R4）【目標：500社（R7）】	・企業における女性活躍の促進。 ・「鳥取県女性活躍夢ある未来Smile宣言」を踏まえた更なる女性活躍推進。	・関係機関と連携し、経営者等に向けた研修の開催、働きやすい環境整備等への補助金による支援を通じて、誰もが安心して働きやすい職場環境づくりを進め、管理的地位で活躍する女性割合の向上を目指す企業を拡大する。 ・業種ごとの女性管理職登用に關する課題の洗い出し及び専門家派遣等の伴走支援を実施し、それらの取組事例を情報発信する。 ・「日本女性会議2022in鳥取くらし」及び「鳥取県女性活躍夢ある未来Smile宣言」を踏まえ、女星活躍とつとり会議を開催し、「第2次鳥取県女性活躍推進計画」の改訂を行うとともに、女性のキャリア形成支援等により、女性がいきいきと活躍できる社会づくりを進める。
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への取組	・一般事業主行動計画策定に係る情報提供の継続。 ・企業からの相談に応じた専門家（社会保険労務士）派遣等の支援の継続。

(2) 女性の活躍の場の拡大と意欲向上

	取組の方向性	R4評価	令和4年度の取組状況	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	・女性の視点からの職場環境や仕事のやりがい、男女共同参画における企業の取組についての講話を通して、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。（延べ321人） ・高校生や大学生等に対し、ライフプランなキャリアデザインを考える出前講座等を実施した。	・キャリア形成支援の機会の継続的な提供。 ・「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や意見交流会、女性先駆者に関する企画展示などを実施する。 ・県内高等学校等と連携し、高校生に対するアプリの登録促進、及びより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	・女性リーダー育成セミナーでは、参加された方のほぼ全員が「キャリアアップを考える上で参考になった」と回答する等、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。 ・働く女性のネットワークづくり交流会では、委託により3団体が女性同士のつながりづくりを目的とした交流会を企画・実施し、様々な立場にいる女性が交流し、日頃の悩みや不安を共有する機会を提供した。また県が開催した交流会では参加者から「自分の思いを伝え、アドバイスをもらうことで心が軽くなった」、「管理職に挑戦する気持ちが高まった」等の声があり、今後のキャリアを考える上での不安解消に繋げることができた。 【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。 ・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の支援が必要。	・女性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。 ・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	R4評価	令和4年度の取組状況	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間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。</p>	B	<ul style="list-style-type: none"> 女性の高い就職決定率、相談窓口体制の充実、各種支援サービスの充実など、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。 社会保険労務士等派遣による企業支援 延べ112社 多様な働き方等に関するセミナーの開催 年3回・延べ298名参加 企業人権啓発相談員の設置 2名 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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へと支援していく。 コロナ禍で企業訪問による対面での啓発活動も減少していたが、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）」では、参加者11名のうち2名が女性の参加 女性の起業数も増加傾向を継続している。（平成30年度97名⇒令和1年度117名⇒令和2年度146名⇒令和3年度137名⇒令和4年156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労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。 	<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、意見交換会、女性先駆者に関する企画展示等を実施する。 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。 女性の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等の継続的な支援を行った。 新規女性就業者への支援や就業希望者の相談受付、漁協女性部や海女活動への支援を行った。 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、農作業の身体負担軽減のため、アシストスーツの導入支援を行った。 女性役員の割合については、役員定数の減（121名→104名）となり、女性割合は、0.9%増。なお、この割合については、JAグループとして令和3年11月のJA大会で決議しており、令和5年に役員改選のある2農協の女性割合が増になる見込で、令和6年3月末では12.4%になる見込。 <p>【KPI】 家族経営協定締結農家数： 356組（R1）→392組（R3）[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）→6.7%（R4）[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。 女性技術者の積極的な雇用を計画している事業体との情報共有。 受入れ先となる事業体の不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、女性の経営参画の促進のため家族経営協定の推進を行っていく。 引き続き女性の林業に従事しやすい環境整備及び支援を行っていく。 引き続き、女性の就業希望者を受入れるための環境整備と漁協女性部及び海女の活動支援を行う。

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	R4評価	令和4年度取組状況	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）や企業間出人材の活用の促進など、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112社） ・多様な働き方等に関するセミナーを開催した。（年3回・延べ298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。（3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。	・多様な人材が活躍できる前向きな職場づくり、人材活用への支援。 ・テレワークの普及促進。 ・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いため、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、柔軟な働き方の導入に係る企業支援を行った。（延べ112社） ・多様な働き方等に関するセミナーを開催した。（年3回・延べ298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。（4社） 【KPI】 年次有給休暇取得率（中小企業）： 53%（H30）→57.3%（R4）[目標：70%（R6）]	・多様な人材が活躍できる前向きな職場づくり、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	R4評価	令和4年度取組状況	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ば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	・介護等支援コーディネーター派遣による従業員を対象とした介護に関する研修開催や介護サービス・介護休暇・介護保険制度等に関する情報提供を通じて、企業における介護離職リスクへの備えや介護離職防止をさせない職場環境づくりを推進した。 ・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。 【KPI】 年度中途の保育所等の待機児童数： 85人（R1）→7人（R4）[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。 ・介護人材育成事業認証制度の運用、介護職員の雇用管理及び環境向上に取り組み団体を支援する。 ・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。

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の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1,332人(全体決定者数2,217人の60%) / 女性の新規求職者数1,554人(全体求職者数2,635人の59%) → 女性の就職決定率86%) ・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。(相談件数累計541件) ・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19名、うち14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112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。3回・延べ298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	R4評価	令和4年度の取組状況	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	・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。 ・女性活躍企業推進員等による企業訪問や各商工団体が開催する企業向けイベント等の機会を活用した制度周知により、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組む男女共同参画推進企業の増加に繋がった。 【KPI】 男女共同参画推進企業認定数： 817社(R1)→969社(R4)[目標：1,150社(R7)] イクボス・ファミボス宣言企業数： 606社(R1)→787社(R4)[目標：1,000社(R7)]	・男女共同参画推進企業の更なる拡大 ・イクボス・ファミボス宣言企業の更なる拡大 ・男女共同参画推進企業に対するフォローアップ	・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による支援を実施する。 ・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引き続き実施するほか、優良企業表彰や令和4年度に作成したワーク・ライフ・バランス実践企業の取組事例集を活用して拡大を図る。 ・各商工団体や市町村と連携し企業への働きかけを強化する。 ・認定企業に対して、訪問による取組状況等のフォローアップを行い、企業の取り組みの実効性と実現性を高める。
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)→117分/日(R3)[目標：100分/日(R7)]	・更なる男性の家事・育児・介護等への参画促進 ・更なる男性の家事・育児・介護等への参画の機運醸成 ・支援制度の周知、活用促進	・島根県と連携した普及啓発キャンペーンの実施、地元テレビ局と連携した情報発信 ・家事シェア手帳や家事シェアボードを活用した普及啓発 ・男性の従業員比率が高い企業への呼びかけや商工会などと連携して、事業の活用を呼びかける。 ・今後も、企業に対して「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、社内風土の改善などについてのサポートを進める。