

鳥取県女性活躍推進計画

【概要版】

(H29.6改訂)

～日本を牽引する女性活躍のトップランナー県へ～

鳥取県では、女性の潜在的な力が職業生活において十分に活かされ、そして女性にとっても自身の自己実現につながるよう、女性が自分の希望する場で、自分の能力を最大限に発揮し、やりがいを持ち活躍できる社会を目指します。また、働くことを希望する女性が、妊娠・出産や介護等で離職せず、安心して働き続けられる社会を目指します。

1. 計画期間

平成28年度（2016年度）から平成32年度（2020年度）までの5年間

2. 計画の推進体制等

県、市町村、事業主、県民それぞれの責務と役割を明確にし、オール鳥取県で女性活躍を進めます。

県庁に女性活躍推進課を新設して、女性活躍に向けた取組のプラットフォーム化を図ります。

また、「女星活躍とっとり会議」において、進捗状況を踏まえた取組内容の点検・見直しを行うPDCAサイクルにより施策の検証を毎年行いながら取組を推進します。

3. 達成しようとする基本目標

（平成27年度の数値は現状値）

施策の方向性1 女性がやりがいを持ち活躍できる環境整備

■2020年（平成32年度）までの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）

（注）管理的地位とは、名称の如何に関わらず、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。

※ 県内企業の現状等を踏まえ、2020年25%（30%）達成に向けた数値目標として、各役職段階に占める女性割合の目安を設定

<数値目標>

項目	現状値	目標値
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合（10人以上）		
係長相当職	25.4%（平成27年度）	30%以上（平成32年度）
課長相当職	17.4%（平成27年度）	20%以上（平成32年度）
部長相当職	12.8%（平成27年度）	15%以上（平成32年度）
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合（100人以上）		
係長相当職	26.1%（平成27年度）	35%以上（平成32年度）
課長相当職	18.2%（平成27年度）	20%以上（平成32年度）
部長相当職	13.2%（平成27年度）	15%以上（平成32年度）

<参考：国の第4次男女共同参画基本計画で定める目標値>

民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合（100人以上）		
係長相当職	16.2%（平成26年）	25%（平成32年）
課長相当職	9.2%（平成26年）	15%（平成32年）
部長相当職	6.0%（平成26年）	10%程度（平成32年）

■輝く女性活躍/パワーアップ企業登録数

⇒ 平成32年度までに300社（平成27年度：41社）



施策の方向性2 女性が安心して働き続けられる環境整備

■男女共同参画推進企業認定数

⇒ 平成32年度までに750社 (平成27年度:586社)
(うちイクボス宣言企業率)

⇒ 平成32年度までに85% (平成27年度:20.5%)

■男性の育児休業取得率

⇒ 平成29年度までに15% (平成27年度:2.7%)

■年度中途の保育所等の待機児童数

⇒ 平成31年度までに減少 (平成26年10月時点:89人)



4. 具体の取組内容

【施策の基本的方向】

1 女性が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

女性が活躍できる環境づくりを進めるため、市町村は女性活躍推進法に基づく市町村推進計画の策定に努めるとともに、経済団体と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推進し、管理的地位で活躍する女性が増えるよう、企業における女性の人材育成等の取組を支援します。

- ①女性活躍の機運醸成に向けた取組
- ②管理的地位に占める女性割合「2020年25% (30%)」に向けた取組の加速
- ③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します。

- ①キャリア教育等の推進
- ②女性のキャリア意識の向上・スキルアップ支援
- ③女性の総合的な起業支援
- ④建設分野等への女性の参入の促進
- ⑤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
- ⑥非正規から正規雇用への転換・非正規の処遇改善

2 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

働きたい女性が仕事と子育て・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ていきます。

- ①妊娠・出産等による離職の防止
- ②仕事と子育ての両立の基盤整備
- ③介護離職の防止
- ④妊娠・出産等で離職した女性の再就職支援
- ⑤各種ハラスメントの防止

(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

これまでの働き方を抜本的に見直し、仕事を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します。

- ①働き方の改革
- ②多様で柔軟な働き方の導入

(3) 仕事も家庭も充実するワーク・ライフ・バランスの実現

男女がともに家事や育児、介護等に関わることができる環境づくりに向け、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し、男女がともに働きやすい職場環境づくりを推進します。

- ①ワーク・ライフ・バランスの推進
- ②職場環境の充実
- ③男性の家事・育児、介護等への参画促進