

第2次 鳥取県女性活躍推進計画素案

令和2年11月

鳥取県

目次

第1章 計画の基本的な考え方

| | | |
|---|------------------------|---|
| 1 | 計画策定の趣旨 | 1 |
| 2 | 目指す姿 | 2 |
| 3 | 計画の期間 | 2 |
| 4 | 女性活躍をオール鳥取県で進めるための役割分担 | 2 |
| 5 | 計画の推進体制 | 3 |
| 6 | 計画の進捗管理 | 3 |

第2章 鳥取県の女性の職業生活における現状と課題

| | | |
|-----|------------------------|----|
| (1) | 女性の有業率 | 4 |
| (2) | 女性の就業継続 | 5 |
| (3) | 雇用形態 | 6 |
| (4) | 給与水準 | 6 |
| (5) | 女性の管理職登用 | 7 |
| (6) | 子育て期にある男性の労働時間、家事・育児時間 | 8 |
| (7) | 育児休業の取得 | 9 |
| (8) | ハラスメントの状況 | 10 |

第3章 計画の内容

| | | |
|---|-------------------------------|----|
| 1 | 達成しようとする基本目標 | 11 |
| 2 | 目標達成に向けた取組内容 | 12 |
| | 施策の方向性Ⅰ やりがいを持ち活躍できる環境整備 | 12 |
| | (1) 一人一人が能力を発揮できる環境づくり | |
| | (2) 女性の活躍の場の拡大と意欲向上 | |
| | 施策の方向性Ⅱ 誰もが安心して働き続けられる環境整備 | 16 |
| | (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 | |
| | (2) 働くことを希望する全ての人の就業継続支援 | |
| | (3) 仕事も家庭も充実するワーク・ライフ・バランスの実現 | |

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

我が国では、人口減少や少子高齢化、晩婚化・未婚化の進行、単独世帯・ひとり親世帯の増加など人口構造や世帯構成が変化しています。こうした中で、持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくため、「最大の潜在力」として期待される女性の力を最大限に発揮できるよう、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

鳥取県女性活躍推進計画は、女性活躍推進法に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するために策定するものです。

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、意欲と能力を持った女性の活躍に資する施策の効果的な展開を図ってきました。

働く女性が増え、活躍の場が広がる一方で、長時間労働の慣行や育児休業制度などを利用しづらい環境・風土などが、女性だけでなく男性にとっても、仕事と育児や介護等との両立の妨げとなっていることから、多様で柔軟な働き方の推進等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が今後ますます重要となります。

また、保育の受け皿拡大等を背景に、女性の労働力率が出産・育児期に低下するM字カーブは解消されつつあるものの、女性の雇用形態をみると、正規雇用労働者比率が20代後半でピークを迎えた後、低下を続けるL字カーブが新たな課題として提起されています。

第2次鳥取県女性活躍推進計画（以下「第2次計画」という。）では、多様で柔軟な働き方や、働きやすい職場環境づくりの推進により、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を目指し、さらなる取組を推進します。

なお、鳥取県では「誰もが、家庭・地域・職場のあらゆるところで、心豊かに、生き生きと伸び伸びと暮らせる男女共同参画社会の実現」を目指して、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するための「鳥取県性にかかわらず誰もが共同参画できる社会づくり計画」を策定しています。女性の職業生活における活躍の推進に関する取組は、男女共同参画社会の実現に向けた取組と方向性を一にするものであることから、これらを一体的に推進します。

2 目指す姿

日本を牽引する女性活躍のトップランナー県

鳥取県では、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を目指します。

3 計画の期間

令和3（2021）年度から令和7（2025）年度まで

4 女性活躍をオール鳥取県で進めるための役割分担

第2次計画は、「女性活躍のトップランナー県」を目指す姿としており、これを県民の皆さんと共有し、多様な主体が互いに連携し、オール鳥取県で女性活躍の取組を進めていくものです。

そのため、それぞれの主体の責務・役割について明確化し、女性活躍を進めていくこととします。

（1）県の責務

- ① 県は、女性活躍推進法に基づく基本原則にのっとり、地域の実情に応じて女性活躍の推進に関する施策を検討し、総合的に推進していきます。
- ② 県は、女性活躍に関する普及啓発等を行い、女性活躍に対する職場、地域、家庭の理解を深め、機運醸成を図ります。
- ③ 県は、市町村及び事業主がそれぞれの役割を果たし、女性活躍に向けた取組を円滑かつ効果的に行うことができるよう必要な助言や適切な援助に努めます。

（2）市町村の責務

- ① 市町村は、女性活躍推進法に基づく基本原則にのっとり、区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画を定め、施策を実施するよう努めます。
- ② 市町村は、県の女性活躍の推進に関する施策に協力するよう努めます。

（3）事業主の責務

- ① 事業主は、女性活躍に対する理解を深め、女性活躍に向けた取組を検討して、主体的に実施するよう努めます。
- ② 事業主は、誰もが働きやすい職場となるように努めるとともに、県や市町村が行う女性活躍の推進に関する施策に協力するよう努めます。

（4）県民の役割

県民は、女性活躍に対する理解や関心を高め、誰もが働きやすい、活躍できる環境づくりに努めます。

5 計画の推進体制

女星活躍とっとり会議

経済団体・労働団体・行政が一体となって平成26年7月に設置し、女性活躍推進法の施行と同時に、女性活躍推進法第23条に規定する協議会として位置づけた「女星活躍とっとり会議」は、官民の関係機関の連携を緊密化した、多様な主体による総合的な支援体制、推進体制の主体であり、女性の職業生活における活躍に関する官民の事例や取組などの情報を共有し、新たな取組へと深化させていく役割を果たします。

また、女星活躍とっとり会議の中に設置されている「とっとり女性活躍ネットワーク会議」は、鳥取県で活躍している女性を中心としたメンバーで構成されており、女性の視点で、女性活躍のための仕掛けを企画、実施していきます。

6 計画の進捗管理

女星活躍とっとり会議において、毎年度、数値目標及び具体的施策により進捗状況を評価するとともに、地域の実情や住民のニーズを的確に把握し、PDCAサイクル（P：Plan「計画」、D：Do「実行」、C：Check「評価」、A：Action「改善」）により、施策の検証を行います。

また、女星活躍とっとり会議による検証等を受け、必要に応じて、計画の改定を行います。

第2章 鳥取県の女性の職業生活における現状と課題

鳥取県では、女性活躍推進法の成立に先駆け、平成26年7月に経済団体・労働団体・行政が一体となり「女星活躍とっとり会議」を設置し、企業における管理的地位に占める女性の割合を令和2（2020）年までに25%以上（従業員10人以上）、30%以上（うち従業員100人以上）とする目標を掲げ、官民挙げて県内の女性活躍の機運の盛り上げや、実践に向けた取組を推進してきました。

これまでの取組により、子育て世代包括支援センターの全市町村設置、病児・病後児保育施設の増加など、子育てしながら働き続けられる基盤整備が進み、鳥取県における生産年齢人口（15～64歳）の女性の有業率は73.6%と、全国平均（68.5%）を上回っており、25～44歳の育児をしながら働く女性の割合も78.0%と、全国（64.4%）と比べて高い水準となっています。

また、誰もが働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む「男女共同参画推進企業」や、イクボス・ファミボス^{*1}宣言企業は着実に増え、企業においても管理的地位に占める女性の割合が上昇するなど、少しずつ女性の活躍の場が広がってきています。

しかし、管理的地位に占める女性割合は、男性と比べた場合、まだ低い水準となっており、職場で、十分な経験が積めていないことや知識・技能が習得できていないこと、長時間労働を前提とした働き方が依然として残っていることなどが、管理的地位で活躍する女性が少ないことや女性自身の昇進意欲の低下につながっています。

また、様々な場面で固定的な性別役割分担意識が根強く残っており、女性に比べ男性の家事・育児への参画時間が圧倒的に短いことや、育児休業取得率が低いことなど、男性の家事・育児や介護への参画が進んでおらず、働く場において女性が活躍する上での阻害要因の一つとなっています。

さらに、職場では、妊娠・出産等を理由に不利益な取り扱いを行うマタニティ・ハラスメントをはじめ、安心して働くことを阻害する様々なハラスメントも発生しています。

(1) 女性の有業率

鳥取県の平成29年における生産年齢人口（15～64歳）の女性の有業率は73.6%で全国6位、また、有業者に占める女性の割合は46.6%で全国5位となっており、働く女性が多くいるといえます。

さらに、有業者に、無業者のうち就業希望者の人数を加えた割合は77.3%となっており、働くことを希望する女性が潜在的にいる可能性があります。

【生産年齢人口における女性の有業率（就業構造基本調査）】

| H14 | H19 | H24 | H29 |
|-------|-------|-------|-------|
| 64.1% | 68.3% | 67.5% | 73.6% |

【生産年齢人口における女性の有業率（全国比較）（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6位 | 全国 |
|-------|-------|-------|-------|-------|---------|-------|
| 福井県 | 島根県 | 山形県 | 富山県 | 石川県 | 鳥取県、高知県 | — |
| 75.4% | 74.6% | 74.4% | 74.0% | 73.7% | 73.6% | 68.5% |

【有業者に占める女性の割合（就業構造基本調査）】

| H14 | H19 | H24 | H29 |
|-----|-----|-----|-----|
|-----|-----|-----|-----|

^{*1} 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、**4**下の仕事と家庭の両立を応援する、ワーク・ライフ・バランスの実践リーダーのこと

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 44.1% | 45.5% | 45.4% | 46.6% |
|-------|-------|-------|-------|

【有業者に占める女性の割合（全国比較）（H29 就業構造基本調査）】

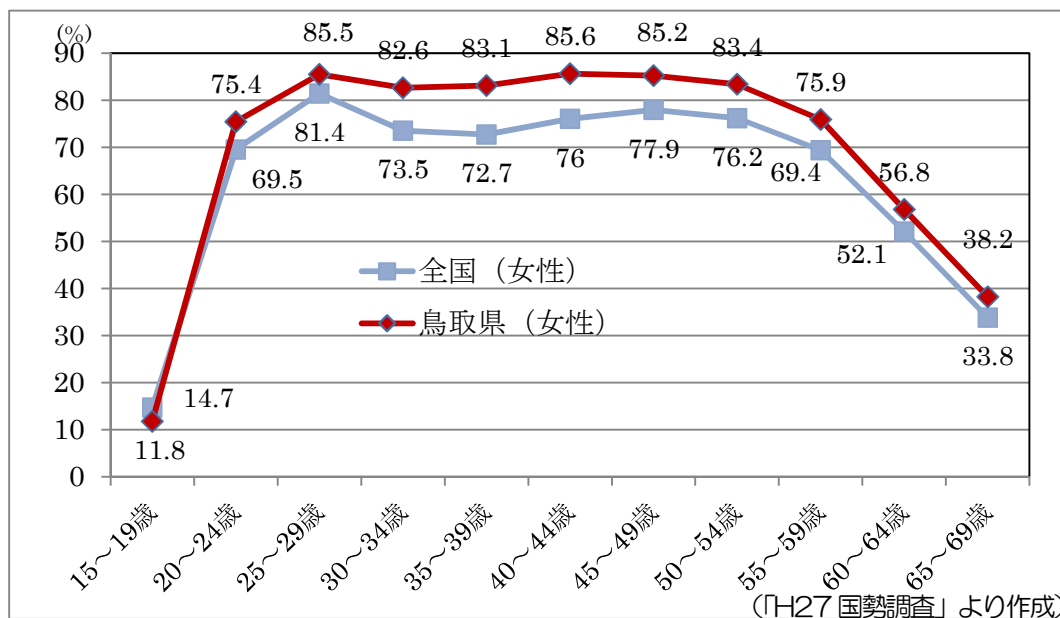
| 第1位 | 第2位 | 第3位 | 第4位 | 第5位 | 全国 |
|-------|-------|-------|-------|---------|-------|
| 高知県 | 熊本県 | 宮崎県 | 鹿児島県 | 鳥取県、佐賀県 | — |
| 47.7% | 46.9% | 46.8% | 46.7% | 46.6% | 44.0% |

(2) 女性の就業継続

鳥取県では、病児・病後児保育施設や放課後児童クラブなどの子育て支援施策の充実、年度当初の保育所待機児童数ゼロの継続など、働きながら子育てしやすい環境整備が進んだことを背景に、結婚、出産、子育て期も継続して働く人が増え、女性の労働力率を年齢階級別にみると、M字カーブ^{※2}は解消されつつあります。

また、25～44歳までの育児をしている女性の有業率や女性従業員の平均勤続年数は、全国上位にあり、女性の離職率も全国に比べ低い傾向にあります。

【女性の年齢階級別労働力率】



(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（全国比較）（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 | 島根県 | 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% |

【一般労働者（女性）の平均勤続年数（全国比較）（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年 | 10.7年 | 9.7年 |

【女性の離職率（全国比較）（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 | — |

※2 日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷と50歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること

| | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 9.5% | 10.0% | 10.4% | 11.2% | 11.7% | 17.1% |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|

(3) 雇用形態

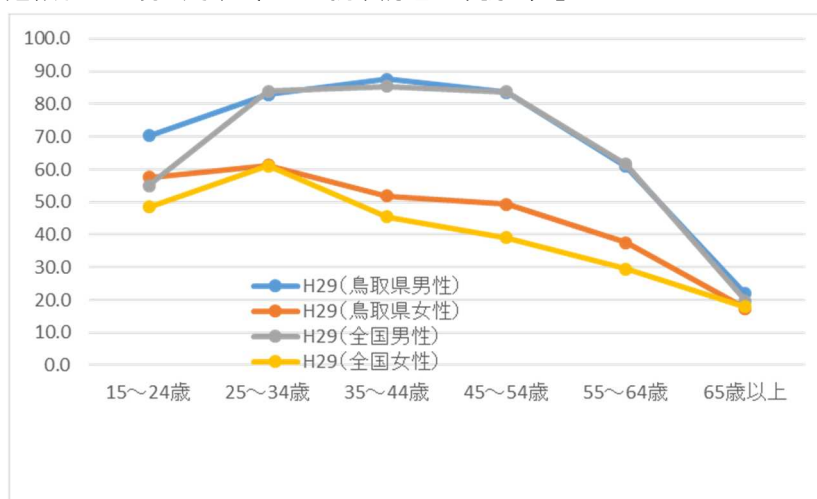
鳥取県の平成 29 年における女性の正規雇用者の割合は 49.2%、非正規雇用者の割合は 50.8%で、非正規雇用者が過半数を占めており、男性に比べ、非正規雇用者の割合が高くなっています。

また、女性の正規雇用率は、20代後半でピークとなり、その後、出産期以降に低下を続けるL字カーブを描いています。

【雇用形態別雇用者の割合（就業構造基本調査）】

| 区分 | | H14 | H19 | H24 | H29 |
|----|-----|-------|-------|-------|-------|
| 女性 | 正規 | 56.3% | 51.5% | 47.1% | 49.2% |
| | 非正規 | 43.7% | 48.5% | 52.9% | 50.8% |
| 男性 | 正規 | 86.4% | 81.9% | 79.2% | 79.2% |
| | 非正規 | 13.6% | 18.1% | 20.8% | 20.8% |

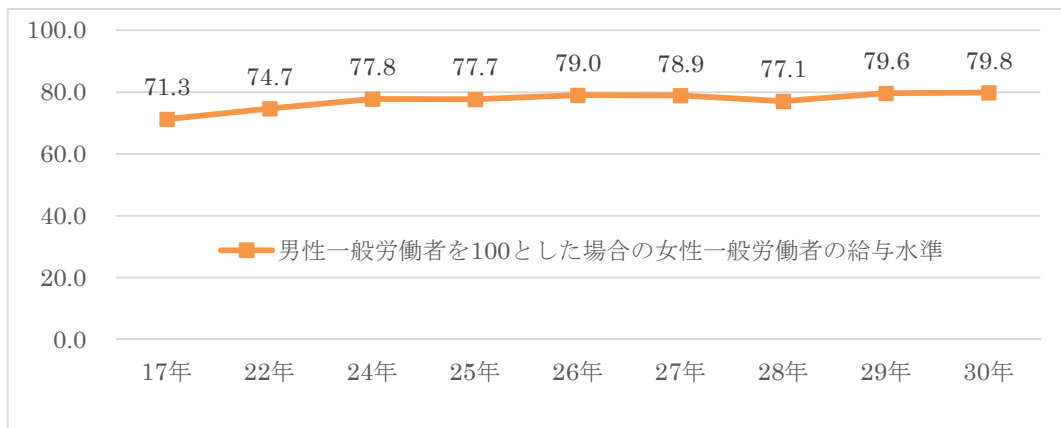
【年齢階級別の正規雇用率（H29 就業構造基本調査）】



(4) 給与水準

鳥取県の平成 30 年における男性一般労働者の給与水準を 100 としたとき、女性一般労働者の給与水準は 79.8 であり、男女間の差は縮小傾向にあります。

【男女間の所定内給与格差（H30 賃金構造基本統計調査）】



(5) 女性の管理職登用

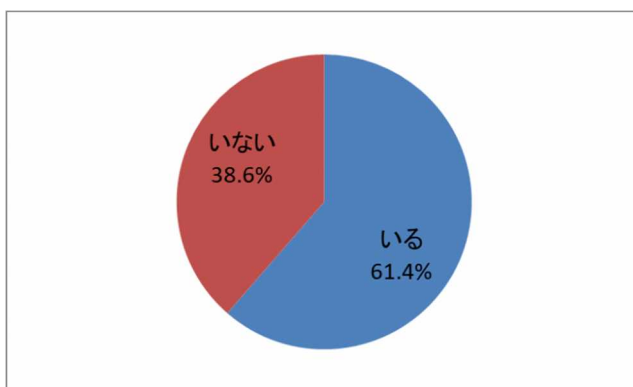
令和元年度における県内企業の管理職（課長級以上）に占める女性割合は、従業員10人以上の事業所20.5%、従業員100人以上の事業所19.0%で、ともに前回調査（平成29年）を上回っており、女性登用が徐々に進んできていますが、男性と比べ低い水準にあります。

また、「十分な経験、技能を有する女性がない」「適切なポストがない」「女性が希望しない（辞退する）」などの理由で、38.6%の事業所が管理職に女性を登用していません。

【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）】

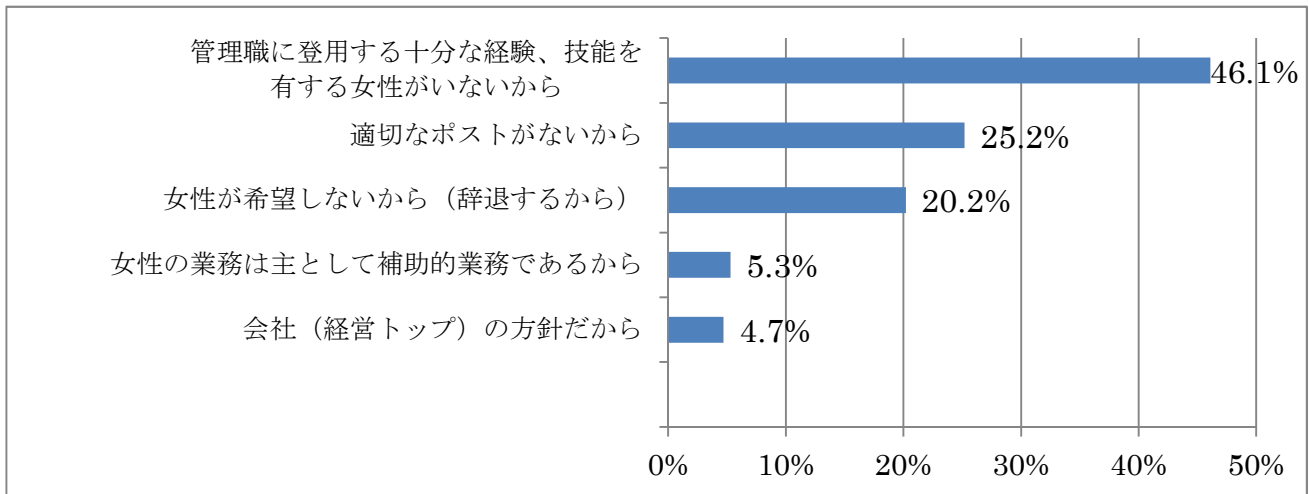
| 区分 | H29 | R1 |
|---------------|-------|------------------|
| 従業員10人以上の事業所 | 17.3% | 20.5% (+3.2ポイント) |
| 従業員100人以上の事業所 | 16.7% | 19.0% (+2.3ポイント) |

【課長以上の女性管理職の有無】



鳥取県「R1企業の女性管理職登用等実態調査」

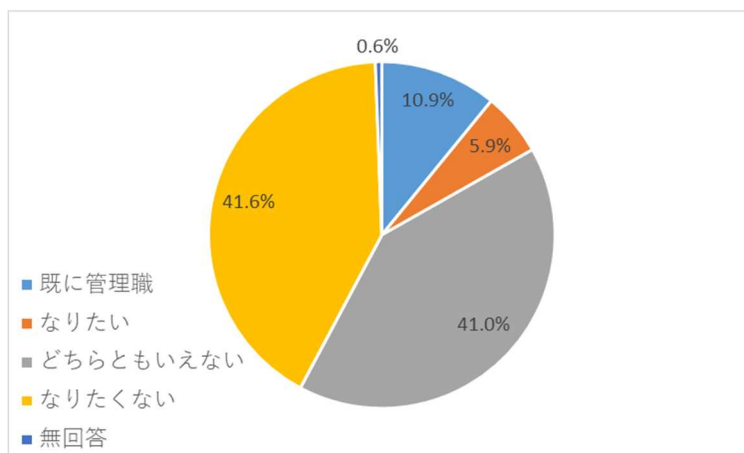
【管理職に女性を登用していない理由（上位5項目）】



鳥取県「R1 企業の女性管理職登用等実態調査」

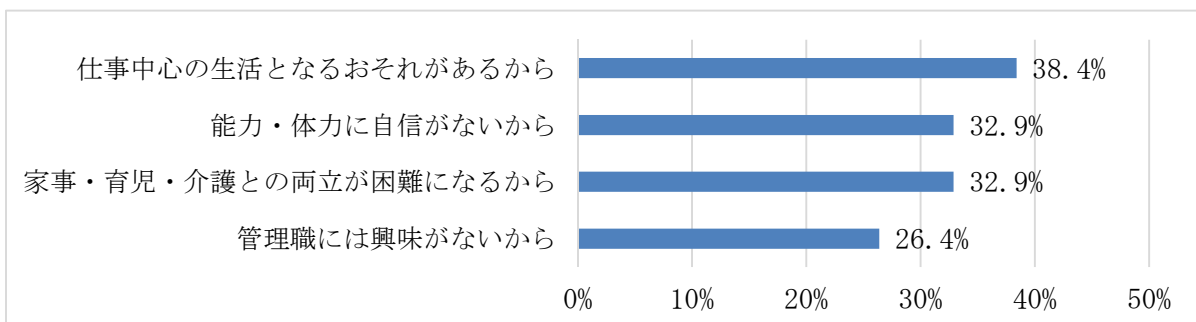
女性従業員のうち、管理職になりたいと考える人は5.9%と少なく、管理職になることで、仕事中心の生活となり、家庭と仕事との両立に不安を抱く人が多くいます。

【管理職への昇進希望（女性従業員）】



鳥取県「H30 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（上位4項目）】



鳥取県「H30 職場環境等実態調査」

(6) 子育て期にある男性の労働時間、家事・育児時間

鳥取県における6歳未満の子どもを持つ男性の労働時間（1日当たり）は7時間54分で、全国平均の7時間42分よりやや長くなっています。

また、6歳未満の子どもを持つ女性の家事・育児時間（1日当たり）が6時間54分であるのに対し、男性は1時間16分と少なく、男性の家庭への参画は不十分で、家庭での負担は女性に偏ったままです。

【6歳未満の子どもを持つ男女の労働、家事・育児時間（H28 社会生活基本調査）】

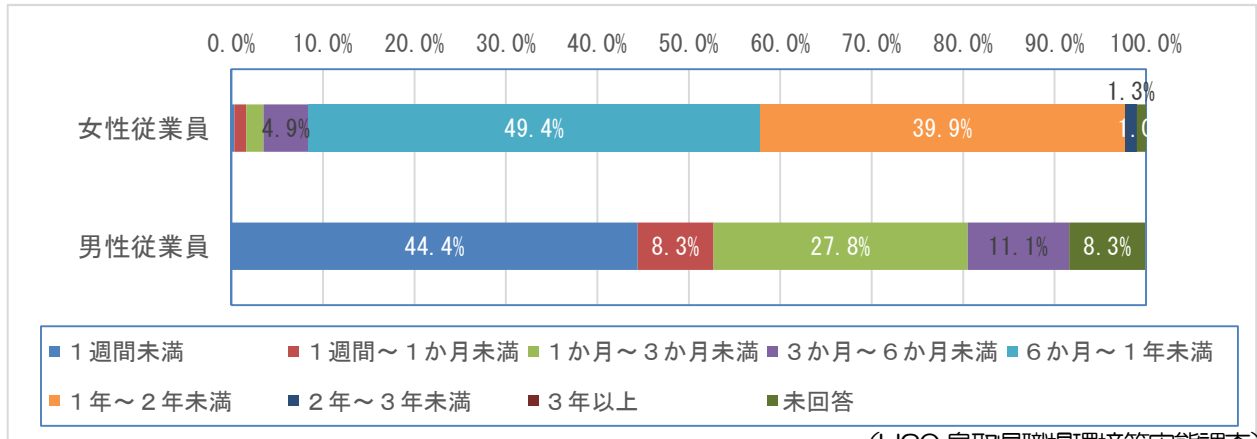
| 区分 | 鳥取県 | 全国 |
|--------------------|-------------------|--------|
| 6歳未満の子どもを持つ男性の労働時間 | 7時間54分 (全国17位) | 7時間42分 |
| // 男性の家事・育児時間 | 1時間16分 (全国31位) | 1時間23分 |
| // 女性の家事・育児時間 | 6時間54分 | 7時間34分 |

(7) 育児休業の取得

鳥取県の企業における育児休業の取得率（平成29年4月1日～平成30年3月31日の過去1年間）は、女性従業員69.8%、男性従業員5.6%と、男性の取得率は非常に低く、取得期間についても、男性従業員の約4割が1週間未満の短期間となっています。

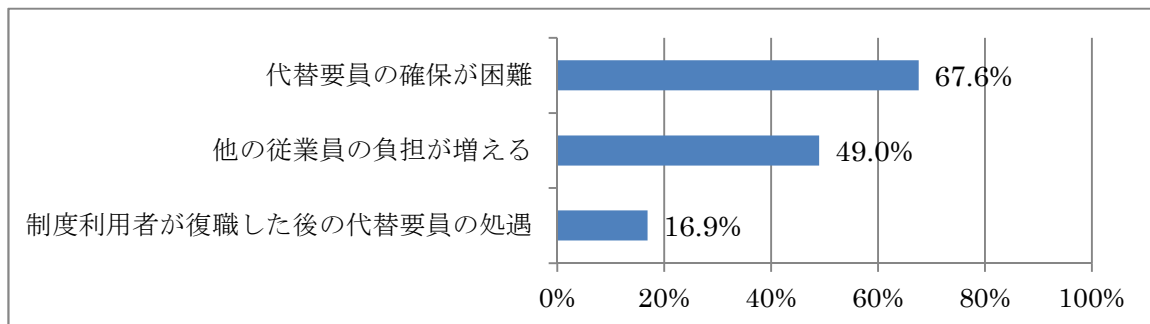
企業においては、育児休業の制度利用促進にあたり、特に「代替要員の確保」を課題と捉えています。

【育児休業の取得期間】



(H30 鳥取県職場環境等実態調査)

【育児休業制度の導入後の課題】



(H30 鳥取県職場環境等実態調査)

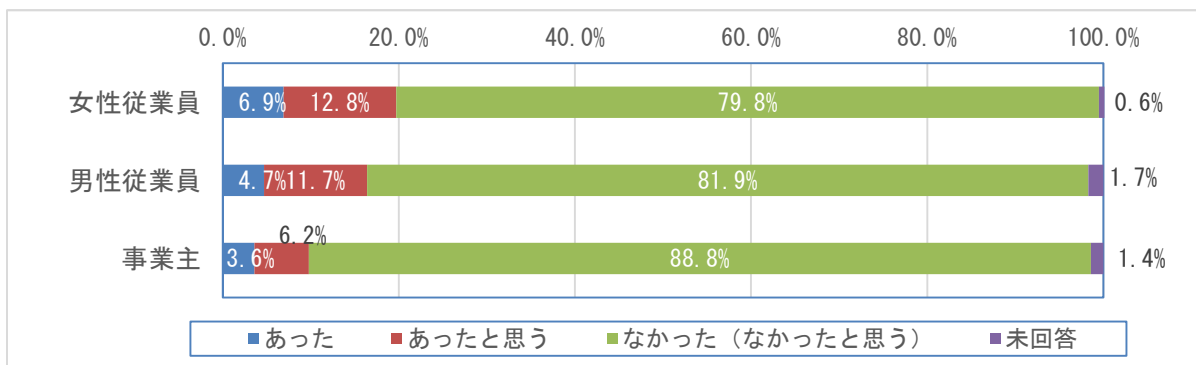
(8) ハラスメントの状況

鳥取県の企業において、セクシュアルハラスメントが「あった」と回答した女性従業員 6.9%、男性従業員 4.7%、マタニティ・ハラスメント※3が「あった」と回答した女性従業員 1.5%、パワーハラスメントが「あった」と回答した女性従業員 11.3%、男性従業員 13.4% となっています。

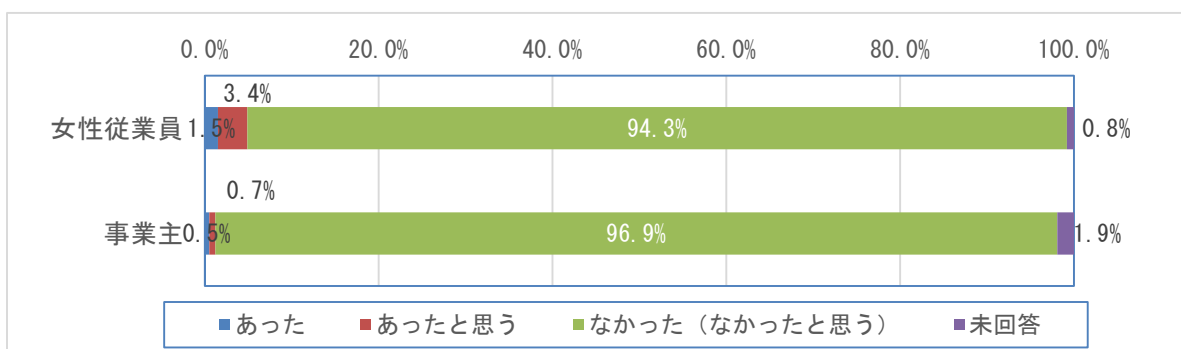
一方で、職場でハラスメントがあったと認識している事業主の割合は従業員の認識よりも低く、従業員と事業主の間で認識の差が生じています。

【ハラスメントの状況 (H30 鳥取県職場環境等実態調査)】

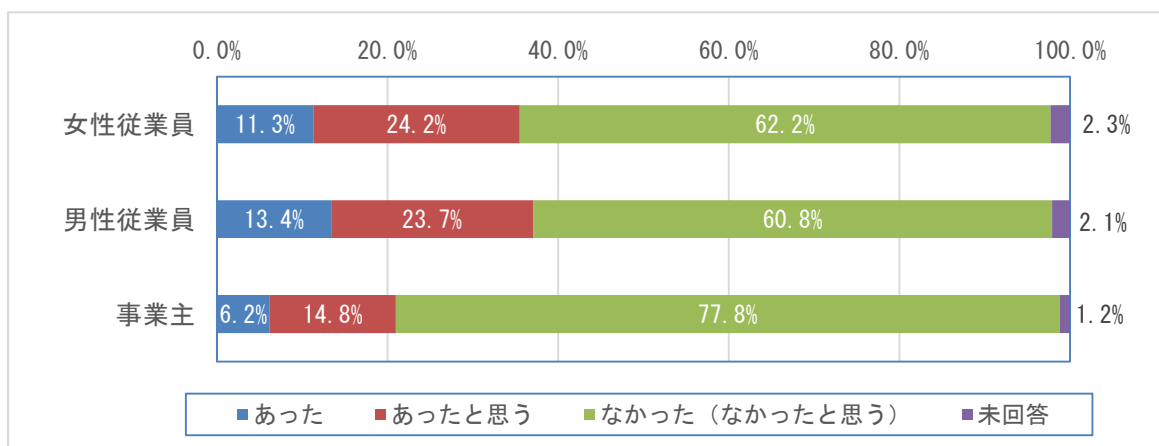
<職場におけるセクシュアルハラスメント>



<職場におけるマタニティ・ハラスメント>



<職場におけるパワーハラスメント>



※3 職場において妊娠・出産した方に対して、妊娠や出産をしたことが業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行う行為

第3章 計画の内容

鳥取県の女性の職業生活における現状や課題を踏まえ、鳥取県ならではの「機動性」や「顔の見えるネットワーク」を活かした鳥取らしい取組を展開し、企業と行政とが連携しながら、県民総参加で、鳥取県の実情に応じた女性活躍の取組をより一層進め、女性活躍のトップランナー県を目指して、「やりがいを持ち活躍できる環境の整備」と「誰もが安心して働き続けられる環境の整備」の2つの柱により施策を展開していきます。

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人以上の事業所ともに）

⇒ 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。

<数値目標>

| 区分 | 部長相当職 | 課長相当職 | 係長相当職 |
|---------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 従業員10人以上の事業所 | 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人以上の事業所 | 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）

2 目標達成に向けた取組内容

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々が、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、企業トップへの働きかけや、働きやすい職場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ます。

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

女性が職業生活において活躍できる環境づくりを進めるためには、社会全体の働き方の見直しや意識改革、固定的な性別役割分担意識に基づく男性を中心とした雇用慣行の変革が必要です。

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 鳥取くらよし」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。

【主な取組】

- 経済団体等と連携した企業トップや管理職の意識改革のためのセミナーの開催
- 職場環境等実態調査や訪問を通じた企業の課題や要望の把握
- 女性活躍に積極的に取り組む企業である「輝く女性活躍/パワーアップ企業」の登録促進及び登録企業のフォローアップ
- 企業からの相談に応じた専門家派遣（社会保険労務士等）による、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
- 企業における女性活躍のための人材育成や女性が就業・就業継続しやすい環境整備の支援
- 「日本女性会議2022 in 鳥取くらよし」成功に向けた鳥取県男女共同参画センター（よりん彩）によるアドバイスや開催への支援

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。

【主な取組】

- 一般事業主行動計画の策定に関する問合せや相談を受ける窓口の設置
- 企業からの相談に応じた専門家派遣（社会保険労務士等）による、一般事業主行動計画策定のためのアドバイス

(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へ向けた支援などの取組を推進します。

①キャリア教育等の推進

誰もが社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自分らしく生きていくことができるようにするためには、学校教育等において生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力等が培われることが重要です。

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。

【主な取組】

- 企業等で活躍するロールモデル等による中高・大学生を対象としたキャリア教育の実施
- 女性が活躍する企業等でのインターンシップの実施
- 鳥取県の企業情報や県内で働くことの魅力の情報発信

②キャリア意識の向上・スキルアップ支援

働く女性の中には、「管理職になりたくない」、「責任のある仕事に就きたくない」といった意識を持つ女性も多く、これは、女性の管理職登用が進んでいないため、身近にロールモデル^{*4}がいないことや、男性管理職の働き方を見て、育児等と仕事の両立は難しいと感じていることが一つの要因であると考えられます。

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。

【主な取組】

- メディアやホームページを活用したロールモデルの発信
- ネットワークの構築等による女性の孤立化の防止
- 女性従業員を対象としたキャリアアップセミナーの実施

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

非正規雇用者の割合は男性に比べて女性の方が高く、長期的なキャリア形成を通じた女性の能力の発揮を阻む要因となっています。

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めます。

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。

【主な取組】

- 希望に沿った就業が実現するよう企業の紹介、求人開拓・求人条件の調整など県立ハローワークによる支援
- 同一労働同一賃金の導入や正社員化に向けた待遇改善を含む、企業からの相談に応じた専門家派遣（社会保険労務士等）による働き方改革に係る助言・支援や就業規則等整備支援

※4 社員などが将来において目指したいと思う、模範となる存在のこと

④総合的な起業支援

起業家数が年々増加する中、起業者に占める女性の割合は3割程度で推移しています。

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、起業支援機関も巻き込んだネットワークによる支援が引き続き必要です。

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。

【主な取組】

- 起業を考えるきっかけとなるセミナーや女性をはじめ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の開催
- 先輩起業家による伴走支援や事業プラン発表会の実施

⑤女性の参画が少ない分野等への女性の参入の促進

女性が能力を発揮し、活躍の場を拡大する観点から、女性の参画が少ない分野への就業促進が求められています。特に、建設業においては、就業者の高齢化、若年入職者の減少などが進み、女性や若年者など担い手の確保・育成が重要な課題となっています。

また、AI、IoT、ロボットなど先端ICT技術の開発・運用をはじめとした情報通信分野においても多様な視点や発想を取り入れることが必要であり、女性の活躍が期待されます。

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。

【主な取組】

- 企業における女性活躍のための人材育成や女性が就業・就業継続しやすい環境整備の支援
【再掲】
- 女性技術者と女子学生との意見交換会などによる、IoT・先端技術を取り入れた建設業の魅力の発信
- 建設業界の担い手確保を進める女性ネットワーク組織が行う環境の整備、情報発信等への支援
- 企業等で活躍するロールモデル等による中高・大学生を対象としたキャリア教育の実施
【再掲】

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

農林水産業などの自営業においても、女性は重要な担い手であり、女性が能力を発揮し経営に参画するためにも、女性の経営能力・技術向上や家族経営上の地位の明確化などが課題となっています。

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。

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。

【主な取組】

- 技術習得や安全対策の向上支援による女性の就業促進
- 経営参画に必要な知識・技術習得のための研修会や資格取得への支援による女性の経営参画促進
- 女性農林水産業者の仲間づくりや交流の促進
- 家族経営協定の締結の促進
- 農業協同組合の役員等への女性登用促進
- ICT技術を活用した作業の効率化、流通の合理化等の推進

【数値目標】

| 指標 | 現状値 | 目標値（期限） |
|-------------------------------|------------------|-------------------|
| 従業員 10 人以上の事業所の管理的地位に占める女性割合 | | |
| | 25.4% （令和元年度） | 30% （令和7年度） |
| 係長相当職 | 32.5% （令和元年度） | 35% （令和7年度） |
| 課長相当職 | 22.7% （令和元年度） | 25% （令和7年度） |
| 部長相当職 | 15.6% （令和元年度） | 20% （令和7年度） |
| 従業員 100 人以上の事業所の管理的地位に占める女性割合 | | |
| | 24.9% （令和元年度） | 30% （令和7年度） |
| 係長相当職 | 32.3% （令和元年度） | 35% （令和7年度） |
| 課長相当職 | 21.7% （令和元年度） | 25% （令和7年度） |
| 部長相当職 | 12.1% （令和元年度） | 20% （令和7年度） |
| 輝く女性パワーアップ企業登録数 | 245社 （令和元年度） | 500社 （令和7年度） |
| イクボス・ファミボス宣言企業数 | 606社 （令和元年度） | 1000社 （令和7年度） |
| 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 （令和元年度） | 全19市町村 （令和7年度） |
| 県立ハローワークにおける女性の就職決定率 | 45% （令和元年度） | 48% （令和7年度） |
| 家族経営協定締結農家数 | 356組 （令和元年度） | 390組 （令和7年度） |
| 農業協同組合の役員に占める女性割合 | 5.0% （令和元年度） | 15% （令和7年度） |

施策の方向性Ⅱ 誰もが安心して働き続けられる環境整備

(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の普及に向け働き方改革を推進します。

①多様で柔軟な働き方の導入

誰もが働きやすい職場環境づくりを推進するため、それぞれのライフスタイルに対応した多様で柔軟な働き方を可能とする選択肢の拡大が求められます。

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。

【主な取組】

- 企業からの相談に応じた専門家派遣（社会保険労務士等）による就業規則等整備支援
- テレワーク等、それぞれのライフスタイルに対応した働き方の導入支援
- 企業規模別の働きやすさ（勤務形態・休暇制度）の実態や優良事例の発信
- 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 条件の調整など県立ハローワークによる支援【再掲】

②働き方の改革

企業において就業規則の整備等は進んできていますが、人材不足や休みづらい風土等により、休暇、休業制度等の活用は十分とはいえません。人材不足が常態化している業種もあるため、関係機関が連携しながら、働きやすい職場づくりと生産性向上の重要性について理解を促進し、経営課題に応じた取組を促す必要があります。

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。

【主な取組】

- 働き方改革相談窓口の設置、企業からの相談に応じた専門家派遣（社会保険労務士等）による働き方改革に係る助言・支援
- 普及啓発セミナー等の開催
- 働き方改革に取り組むための基盤づくりや従業員の育児・介護休業等取得に伴う体制見直し等の支援

(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、就業継続や各種ハラスメントの防止に向けた支援等を行うとともに、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・介護等による離職の防止

鳥取県の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ります。

また、企業で中核を担う人材が介護を理由に離職するケースも増加し、さらには晩産化に伴い、子育て中の女性が介護を行う「ダブルケア」により離職するといった深刻なケースもあり、介護離職の防止に向けた対策が喫緊の課題となっています。

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介護支援の充実を図ります。

【主な取組】

- 男女共同参画推進企業への専門家（社会保険労務士）派遣による、育児・介護休業などの就業規則整備支援
- 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
- 医療費助成、高等学校の通学費助成など子育て世帯の経済的負担軽減
- 介護サービスの提供体制の確保
- 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の実施
- 介護等支援コーディネーターの企業への派遣による介護への備えや仕事との両立に関する助言
- 家事代行等の外部サービスの柔軟な活用に向けた普及啓発

②妊娠・出産等で離職した女性の再就職支援

妊娠、出産等を理由に離職した女性は、再就職時、非正規での雇用となる場合が多くなっています。

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。

【主な取組】

- 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 条件の調整など県立ハローワークによる支援【再掲】
- 従業員の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
- 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
- 離職した一定の資格を有する介護職員が再就職する際の再就職準備金の貸付け
- 離職者を対象とした託児サービス付き職業訓練コースの設定

③各種ハラスメントの防止

男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法等の改正により、令和2年6月から、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策が強化されたことや、パワーハラスメント防止対策が法制化されたことを踏まえ、企業において、適切にハラスメント防止対策を講じる必要があります。

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。

【主な取組】

- 企業からの相談に応じた専門家派遣（社会保険労務士等）による働き方改革に係る助言・支援や就業規則等整備支援
- 各種ハラスメントをテーマとしたセミナー等の開催

(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します。

①ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働を当たり前とする男性中心の働き方は、仕事と家庭の両立を図ることを困難にするものです。

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。

【主な取組】

- 職場環境等実態調査や訪問を通じた企業の課題や要望の把握
- 全ての人働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む「男女共同参画推進企業」の認定促進及び認定企業のフォローアップ
- イクボス・ファミボスの理念の普及啓発、優良取組事例の発信・横展開
- 女性活躍に積極的なトップの姿勢や優良な取組の発信
- 経営戦略としての「ワーク・ライフ・バランス推進」や「イクボス・ファミボス推進」の必要性などに関するトップセミナーやイクボス・ファミボスとしての心構え、具体的実践方法について学ぶイクボス・ファミボス養成塾の開催

②男性の家事・育児、介護等への参画促進

女性が仕事と家庭を両立するに当たっては、男性の家事・育児、介護等への参画が不可欠ですが、固定的な性別役割分担意識が依然として根強く残っていることに加え、男性の労働時間が長く、家事・育児、介護等の家庭責任は女性に偏ったままとなっています。

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。

【主な取組】

- 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
- 男性の家事等への参画を促す実践的なセミナー、普及啓発・情報発信
- 男性職員の家事・育児参画を積極的に応援するモデル企業を金融機関と連携して支援
- 男性の育児・介護休業取得を促進する企業の取組支援

【数値目標】

| 指 標 | 現状値 | 目標値（期限） |
|------------------------|--------------------|--------------------|
| 男女共同参画推進企業認定数 | 817 社 （令和元年度） | 1150 社 （令和7年度） |
| 年次有給休暇取得率（中小企業） | 53.0% （平成30年度） | 70% （令和6年度） |
| 年度中途の保育所等の待機児童数 | 85 人 （令和元年度） | ゼロ （令和7年度） |
| 介護を理由にした離職者がいる企業割合 | 8.7% （令和元年度） | 3% （令和7年度） |
| 男性の育児休業取得率（民間企業） | 5.6% （平成29年度） | 30% （令和7年度） |
| 6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間 | 76 分/日 （平成28年度） | 100 分/日 （令和7年度） |