

総務教育常任委員会資料

(令和2年12月15日)

【項目】

ページ

- 1 「第2次鳥取県女性活躍推進計画（素案）」に係るパブリックコメントの実施結果について

【女性活躍推進課】・・・2

令和新時代創造本部

「第2次鳥取県女性活躍推進計画(素案)」に係るパブリックコメントの実施結果について

令和2年12月15日

女性活躍推進課

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づいて策定する「第2次鳥取県女性活躍推進計画」について、素案に係るパブリックコメントを実施しました。

パブリックコメントや、女星活躍とっとり会議等の意見を踏まえて最終案を作成し、今議会終了後、計画を策定する予定です。

1 募集期間

令和2年11月20日(金)から12月9日(水)まで

2 受付意見数

23件(8名)

3 主な意見と対応方針

意見概要	対応方針
女性が産休等で長期休暇等に入る場合、外部の代替職員で補完することが非常に難しい状況があり、小規模事業所では事業所内での補完もできない。また、産休取得職員と同等のスキルを持つ方を探すことも困難な状況。事業者ニーズに応えられる人材確保システム構築などの必要性を計画に盛り込んで欲しい。	複業(副業・兼業を含む)や企業間出向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ることを記載する。
事業主の責務として、職場で旧姓使用を認めつつ、社会的な業績や経歴の継続性を確保する取組が必要。	旧姓使用の周知を図りつつ、婚姻前の姓を使用することができる具体的な制度のあり方に係る国での議論の動向を注視することを記載する。
働きたい意欲・向上心はあるが家庭の事情(育児・介護・環境)等を抱えているため、男性社員と同じように働くのは困難に感じている。長期勤務するにあたり、積極的に有給・介護・育児・病欠休暇が取得できる環境を企業に望む。また、フレックスタイム制を導入するなど、勤務時間を少し変えるだけでもより働きやすくなるのではないかな。	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、働き方改革を推進することを盛り込み済。
女性の社会進出で誤解しがちなのは、男性社会への同化が目標になるリスクである。いわゆる仕事がバリバリできる女性になるべきという考え方のもとでは、限られた女性しかその目標に到達できず、体調が変わる時や子育ての時期には無理が生じると思う。その点に気を付けて計画を進めてはどうか。	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ており、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、働き方改革を推進することを盛り込み済。
高齢化の進行により介護が必要となってくる。介護休業を取得しやすい企業づくり、介護離職を増やさないためにも有給休暇を柔軟に取得できるような制度に変えて欲しい。	介護離職防止に向けた支援の充実に取り組むことを盛り込み済。
「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」とあるが、職業生活だけでなく、自治会や町内会、自主防災組織、まちづくり協議会なども追加して欲しい。	本計画は、女性の職業生活における活躍の推進を定めるものであり、様々な分野における男女共同参画については、「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(案)」において記載している。

第2次 鳥取県女性活躍推進計画(案)概要

～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。

これまで官民が連携して取り組んできた結果、女性の離職率が低下し、管理的職業従事者（係長級以上）の女性比率が上昇するなど、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。

(参考) 現計画 (H28～R2) の数値目標の達成状況

項目		策定時	現状	目標	備考
管理的職業従事者(係長級以上)に占める女性比率	10人以上	18.0%(H27)	25.4%(R1)	25%以上(R2)	
	100人以上	22.5%(H27)	24.9%(R1)	30%以上(R2)	
輝く女性活躍パワーアップ企業登録数		41社(H27)	245社(R1)	300社(R2)	
6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間		57分/日(H24)	76分/日(H28)	全国平均以上(H29)	全国平均83分

1. 計画期間

令和3(2021)年度から令和7(2025)年度まで

2. 計画の推進体制

経済団体・労働団体等及び行政が一体となって女性活躍の取組を促進する「女星活躍とっとり会議」を主体として、総合的かつ一体的に施策を推進するとともに、毎年度、数値目標及び具体的施策により、進捗状況を評価、PDCAサイクルにより施策の検証を行います。

3. 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。

<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)

4. 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ます。

- 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
- 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、起業支援やこれまで女性が少なかった分野への進出に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
- 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への新規就業の促進

【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
- ②働き方の改革

(2) 働くことを希望する全ての人々の就業継続支援

働くことを希望する全ての人々が仕事と子育て・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います。

- 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

イクボス・ファミボスに賛同する輪を広げ、働くことを希望する全ての人々が、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
- ②男性の家事・育児、介護等への参画促進

5. 数値目標（基本目標以外の指標）

指標	現況値	目標値（期限）
管理職になりたいと考える女性従業員の割合	5.9% (H30)	15% (R6)
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)
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)