

# 平成30年度第1回女星活躍とっとり会議次第

日時：平成30年5月18日（金）

午後1時30分から2時30分まで

場所：白兔会館 飛翔（東）

## 1 開 会

## 2 あいさつ

- ・藤縄匡伸 女星活躍とっとり会議会長
- ・平井伸治 鳥取県知事

## 3 議 事

（1）鳥取県女性活躍推進計画の2年目評価について … 資料1

（2）評価・課題を踏まえた平成30年度の取組 … 資料2

- ・「イクボス・ファミボス」普及拡大の取組について
- ・「とっとり働き方改革支援センター」の新設及び「働き方改革」に係る取組について
- ・女性のキャリア形成支援の取組について

## 4 その他

## 5 閉会

平成 30 年度第 1 回女星活躍とっとり会議出席者名簿

団体名	職 名	氏名(敬称略)	備考
鳥取県商工会議所連合会	会長	藤縄 匡伸	会長
鳥取県商工会連合会	専務理事	米田 裕子	副会長 (代理)
鳥取県中小企業団体中央会	会長	谷口 譲二	副会長
鳥取県経営者協会	専務理事	宮城 定幸	副会長 (代理)
日本労働組合総連合会鳥取県連合会	副会長	澤田 陽子	(代理)
鳥取労働局	局長	丸山 陽一	
国立大学法人鳥取大学	学長	豊島 良太	
公立大学法人鳥取環境大学	副理事長	西山 信一	
鳥取短期大学・鳥取看護大学	鳥取看護大学助教	鈴立 恭子	
鳥取県銀行協会	事務局長	森田 徹	
鳥取県	知事	平井 伸治	
鳥取市	男女共同参画課長	大西 有子	
米子市	男女共同参画推進課長	的早 ゆかり	
倉吉市	企画産業部長	美船 誠	
境港市	地域振興課長	沼倉 加奈子	
岩美町	教育委員会教育長	寺西 健一	
若桜町	町長	矢部 康樹	
智頭町	総務課主幹	鈴木 ゆかり	
八頭町		(欠 席)	
三朝町	総務課長	椎名 克秀	
湯梨浜町	副町長	亀井 雅議	
琴浦町	町長	小松 弘明	
北栄町	副町長	手嶋 俊樹	
日吉津村	住民課係長	高塚 悠美代	
大山町	人権・社会教育課長	西尾 秀道	
南部町		(欠 席)	
伯耆町	総務課総務室長	若林 成人	
日南町	人権センター館長	弓場 弘之	
日野町		(欠 席)	
江府町		(欠 席)	
とっとり女性活躍ネットワーク会議		川口 眞佐子	
〃		野澤 操	
〃		福嶋 登美子	
〃		八嶋 美佐緒	
〃		山下 香世	
〃		吉田 圭子	
鳥取県(事務局)	元気づくり総本部長	加藤 礼二	
〃	元気づくり推進局長	寺口 嘉昭	
〃	元気づくり総本部参事監	槇原 由文	
〃	ささえあい福祉局長	宮本 則明	
〃	子育て王国推進局長	木本 美喜	
〃	雇用人材局長	三王寺 由道	
〃	女性活躍推進課長	藤田 博美	

## 鳥取県女性活躍推進計画の2年目評価について

## &lt;取組に対する評価&gt;

平成28年3月に策定した鳥取県女性活躍推進計画に基づく平成29年度の取組は、全体として概ね順調である。(全19項目のうち17項目が順調：89.5%)

評価区分	項目数
A：既に達成	—
B：順調	17
C：やや遅れている	2
D：遅れている	—

## &lt;取組状況&gt;

## B 順調 17項目 (主なもの)

項目	状況	主なK P I
女性活躍の機運醸成に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍サミット(H29年8月)、イクボス・ファミボストップセミナー(H29年7月)をはじめ、新聞・経済誌への普及広報等を通じて、女性活躍の機運は高まっているほか、女性活躍企業推進員の企業訪問活動を通じて、輝く女性活躍パワーアップ企業登録数、イクボス・ファミボス宣言企業率とも順調に伸びている。</li> <li>⇒リーディング企業見学会・トップとの座談会等を通じて、引き続きトップに働きかけるなど、イクボス・ファミボスの普及拡大、女性活躍の機運醸成に取り組む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●輝く女性活躍パワーアップ企業登録数 策定時(H27) 41社 現状値(H29) 141社 目標値(H32) 300社</li> <li>●男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率 策定時(H27) 20.5% 現状値(H29) 60.6% 目標値(H32) 85%</li> </ul>
管理的地位に占める女性割合「2020年25%(30%)」に向けた取組加速化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●輝く女性活躍パワーアップ企業登録が広がりを見せており、管理的地位に占める女性割合は順調に伸びている。</li> <li>なお、各役職段階で見ると、従業員が10人以上及び100人以上の事業所の部長相当職においては現状維持若しくはやや減少しているが、課長相当職及び係長相当職については増加し、管理的地位に占める女性割合が確実に伸びてきている。</li> <li>⇒引き続き、女性活躍の機運醸成に取り組むとともに、女性がやりがいを持ち、管理的地位を目指してキャリアプランを描けるよう、女性ロールモデルの発信やキャリア形成に資するセミナー等によりサポートしていく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●管理的地位に占める女性割合 [従業員10人以上] 策定時(H27) 19.9% 現状値(H29) 21.9% 目標値(H32) 25%</li> <li>[従業員100人以上] 策定時(H27) 20.0% 現状値(H29) 22.0% 目標値(H32) 30%</li> </ul>

## C やや遅れている 2項目

項目	状況	主なK P I
働き方の改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業の働き方改革の取組を支援するため相談窓口を設置し、相談のあった企業へ働き方改革支援コンサルタント(社会保険労務士)を派遣し相談支援にあたったが、相談支援は計画(100社)を下回る12社にとどまっており、働き方改革の機運が十分に高まっているとはいえない。</li> <li>⇒平成30年度は「とっとり働き方改革支援センター」を開設し、センターの普及啓発、ワンストップでの相談対応を行っていく。国の「働き方改革」の動きを注視しながら、生産性向上と雇用の質の向上をはじめ、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めていく。</li> </ul>	—
男性の家事・育児・介護等への参画促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男性従業員の育児休業、介護休業等取得を推奨する奨励金支給件数は、育児休業では目標件数15件に対し実績8件にとどまり、企業子宝率は1.31と昨年(1.37)を下回る結果となった。</li> <li>※男性の育児休業取得率(目標値15%)の次回調査は平成30年度に実施予定(現在把握している数値は、2.7%(H27年策定時))(参考)鳥取労働局の独自アンケート結果(H28年度実施)： 男性育児休業取得率 4.9%</li> <li>⇒男性の意識改革のため、経営者や男性従業員に向けた企業出前講座や各種セミナーを実施するほか、子育てはもちろん介護と仕事の両立も応援するワーク・ライフ・バランスの実践リーダー「イクボス・ファミボス」を拡大し、機運醸成を進めていく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男性の子育てしやすい企業支援奨励金支給件数(育児休業) 策定時(H26) 11件/年 現状値(H29) 8件/年 目標値(H30) 15件/年</li> <li>●企業子宝率 策定時(H26) 1.31 現状値(H29) 1.31 目標値(H31) 1.45</li> </ul>

## 1 女性活躍推進計画に掲げる基本目標・現状

基本目標 (H32 年度まで)	策定時	現状値
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)	19.9% (H27) 20.0% (H27)	21.9% (H29) 22.0% (H29)
輝く女性活躍パワーアップ企業登録数 300社	41社 (H27)	141社 (H29)
男女共同参画推進企業認定数 750社 うちイクボス・ファミボス宣言企業率 85%	586社 (H27) 20.5% (H27)	687社 (H29) 60.6% (H29)
男性の育児休業取得率 15% (H29)	2.7% (H27)	2.7% (H27) ※次回調査 H30 年度
年度中途の保育所等の待機児童数 減少 (H31) ※H29 年度に待機児童の定義が変更となったことから単純比較はできない	89人 (H26)	116人 (H29)

## 2 目標達成に向けた取組状況等 (全19項目)

<B:順調 (17項目) >

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
女性活躍の機運醸成に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性活躍とっとり会議と連携し、女性活躍サミット、イクボス・ファミボストップセミナーをはじめ、新聞・経済誌、ホームページでの企業トップによるメッセージ動画配信等を通じて、女性活躍の機運醸成に取り組んだ。</li> <li>・ 女性活躍企業推進員の企業訪問活動を通じて、輝く女性活躍パワーアップ企業登録数、イクボス・ファミボス宣言企業率とも順調に伸びている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理的地位に占める女性割合 [従業員10人以上] 策定時(H27) 19.9% 現状値(H29) 21.9% 目標値(H32) 25% (各役職・係長相当職) 策定時(H27) 25.4% 現状値(H29) 28.8% 目標値(H32) 30% (各役職・課長相当職) 策定時(H27) 17.4% 現状値(H29) 19.3% 目標値(H32) 20% (各役職・部長相当職) 策定時(H27) 12.8% 現状値(H29) 12.8% 目標値(H32) 15%</li> <li>[従業員100人以上] 策定時(H27) 20.0% 現状値(H29) 22.0% 目標値(H32) 30% (各役職・係長相当職) 策定時(H27) 26.1% 現状値(H29) 28.7% 目標値(H32) 35% (各役職・課長相当職) 策定時(H27) 18.2% 現状値(H29) 18.4% 目標値(H32) 20% (各役職・部長相当職) 策定時(H27) 13.2% 現状値(H29) 11.7% 目標値(H32) 15%</li> <li>● 女性活躍推進法による市町村推進計画の策定数 策定時(H27) - 現状値(H29) 10市町 目標値(H32) 全19市町村</li> <li>● 輝く女性活躍パワーアップ企業登録数 策定時(H27) 41社 現状値(H29) 141社 目標値(H32) 300社</li> <li>● 男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率 策定時(H27) 20.5% 現状値(H29) 60.6% 目標値(H32) 85%</li> </ul>	女性活躍の機運醸成に向け、引き続き普及啓発が必要。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性活躍とっとり会議と連携し、リーディング企業見学会・トップとの座談会等を通じて、トップに働きかけるなど、イクボス・ファミボスの普及拡大、女性活躍の機運醸成に取り組んでいく。</li> </ul>
管理的地位に占める女性割合「2020年25% (30%)」に向けた取組加速化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 輝く女性活躍パワーアップ企業は、目標達成に向け着実に増えている。</li> <li>・ 管理的地位に占める女性の割合は、順調に伸びてきている。各役職段階で見ると、従業員が10人以上及び100人以上の事業所の部長相当職においては、現状維持若しくはやや減少しているが、課長相当職及び係長相当職については、増加している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(各役職・係長相当職) 策定時(H27) 26.1% 現状値(H29) 28.7% 目標値(H32) 35%</li> <li>(各役職・課長相当職) 策定時(H27) 18.2% 現状値(H29) 18.4% 目標値(H32) 20%</li> <li>(各役職・部長相当職) 策定時(H27) 13.2% 現状値(H29) 11.7% 目標値(H32) 15%</li> </ul>	登録企業は着実に広がりつつあるが、継続した企業訪問等による働きかけとフォローアップが必要。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性活躍企業推進員等による新規企業の掘り起こしとサポートの強化を図る。</li> <li>・ 引き続き女性活躍の機運醸成に取り組むとともに、女性がやりがいを持ち、管理的地位を目指してキャリアプランを描けるよう、女性ロールモデルの発信やキャリア形成に資するセミナー等によりサポートしていく。</li> </ul>
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	女性活躍企業推進員等による企業訪問の際に一般事業主行動計画策定の働きかけを実施している。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率 策定時(H27) 20.5% 現状値(H29) 60.6% 目標値(H32) 85%</li> </ul>	企業訪問等による継続した働きかけが必要。	女性活躍推進企業推進員等の訪問により策定の働きかけを実施する。

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
キャリア教育等の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・普通科系高校を中心に県内への就職意識を高めるキャリア教育支援の一環として、県内企業の見学会や仕事魅力講座を開催した。</li> <li>・高校や大学等と連携し県内生活の魅力や結婚から妊娠、出産までの将来設計を考える大切さ、乳幼児とふれあい妊娠・出産を身近に考えてもらうセミナーを開催した。</li> <li>・大学と連携し、育児と仕事の両立等を考えるための講座を開催した。</li> <li>・大学等と連携し、県内企業の魅力を感じてもらおうととっとりインターンシップフェスティバルを開催した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●県外学生の県内企業へのインターンシップ参加者数 策定時(H27) 10人 現状値(H29) 118人 目標値(H31) 200人</li> <li>●県内大学生の県内就職率 策定時(H26) 34.2% 現状値(H28) 27.1% 目標値(H31) 44.3%</li> <li>●県外大学進学者の県内就職率(県出身者が多い大学) 策定時(H26) 29.5% 現状値(H28) 32.8% 目標値(H31) 40%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ライフプランを考えるセミナーについては、進学校等未実施の高校等において実施が必要。</li> <li>・生涯にわたる多様なキャリア形成を考える機会として、大学生等若い世代に向けた取組が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ライフプランを考えるセミナーの内容や重要性等の各学校へのPRを積極的に実施し、進学校等未実施校にも、セミナー実施に関心を持ってもらい、事業実施へつなげる。</li> <li>・大学等と連携し、若い世代に向けた講座等を開催し、育児と仕事の両立等多様なキャリア形成を考える機会を提供する。</li> <li>・県内企業の魅力などの情報発信を中高校生にも提供。</li> </ul>
女性のキャリア意識の向上・スキルアップ支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍サミットにおいて、女性ロールモデルに登壇いただき、これまでの取組等を発表いただくなど、働く女性に向けて広く発信を行った。</li> <li>・女性活躍先進モデル企業と連携し、女性リーダー育成セミナーや県内企業の女性経営者等との意見交換などを通じて、女性のキャリア形成・スキルアップの支援を行った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●県のホームページで紹介する女性ロールモデル数 策定時(H27) - 現状値(H29) 23人(延べ) 目標値(H32) 50人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>様々な分野で活躍する女性ロールモデルを発信していく必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き様々な分野で活躍するロールモデルの発掘に取り組む。</li> <li>・リーダー育成セミナーや、ロールモデルの情報発信や交流などを通じて、女性のキャリア意識の向上やスキルアップ支援を行う。</li> </ul>
非正規から正規雇用への転換・非正規の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正規雇用転換者数は、国、県合わせた年間目標 250名に対して 648名の実績(648名に対し助成金を支給(うち県支給 199名))</li> <li>・制度運用を通じて、処遇改善は進みつつあるが、国の動向を注視しながら、引き続き労働局とも連携し、取組を進める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●非正規から正規雇用の転換者数 策定時(H22~25) 359人 現状値(H27~29) 1,581人 目標値(H27~30) 1,000人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>KPI目標値は達成。引き続き、国の動向に注視し、非正規職員の処遇改善に向けた取組が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用人材局にとっとり働き方改革支援センターを設置し、企業の生産性や雇用の質の向上の取組を支援。</li> </ul>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
女性の総合的な起業支援	<p>起業を目指す女性または起業後間もない女性起業家を対象に、専門家からのアドバイスや実践的な起業スキルを学ぶセミナーを開催するほか、女性起業家同士のネットワーク構築につなげるセミナーや交流会、パネルディスカッション等を実施。</p> <p>5月から2月まで毎月1回東部・中部・西部にて計10回開催し、多様な人材が交流し起業意欲を向上させる場となった。</p>	—	女性の起業意欲向上と起業家相互のネットワーク構築に向けた継続支援。	東部を中心に進めてきた取組を中西部に広げ、地域ごとの自発的な取組へと促すため、各地域の中心となる女性起業家と連携し、地域に根ざしたきめ細かな支援や先輩起業家によるサポート、女性起業家同士のネットワーク構築に力を入れていく。
建設分野等への女性の参入の促進	<p>建設業における女性就業者数は、建設業者の担い手確保・育成事業に取り組んだ結果、徐々に増加してきている。</p> <p>H26 1,890 人 H27 1,926 人 H29 2,013 人</p>	—	建設業で働く女性が就職・就業しやすい環境づくりが必要。	業界等の意見を踏まえながら、県補助等事業（建設業者の担い手確保・育成事業）による建設業の魅力発信と環境整備を推進し、女性が就職・就業しやすい環境づくりに引き続き努めていく。

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
<p>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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規就農者に対する研修（農大）の女性受講者数は前年度 7 名に対し 9 名を確保し、一定数を維持。研修終了後には 9 名全員が農業従事するに至った（自営就農 1 名、雇用就農 5 名、親元就農 2 名、実践研修受講 1 名）。</li> <li>・女性新規就農者の経営開始時に必要な機械・施設の整備に対し支援（3 名、うち夫婦 1 組）。</li> <li>・夫婦での新規就農者には農業次世代人材投資資金（経営開始型）夫婦加算での支援を実施（H29 年度 7 組に交付。）</li> <li>・女性農林水産業者が経営に参画するための取組（今こそ農林水産業に女性の力を！自主参画推進事業）を支援。10 団体が事業を活用し、女性が働きやすい環境整備等を実施。</li> <li>・団体相互の交流が活発化し、平成 30 年 1 月 16 日、「とっとり農業女子ネットワーク」が設立された。</li> <li>・各普及所において家族経営協定の制度・意義について説明した結果、家族経営協定締結農家数が増加してきている。</li> </ul> <p>H26：281 組 H27：290 組 H28：302 組</p>	<p>●家族経営協定締結農家数</p> <p>策定時(H26) 281 組 現状値(H28) 302 組 目標値(H36) 350 組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アグリチャレンジ研修生の進路調整の煩雑さと難しさ。</li> <li>・家族経営協定の制度・意義について周知することが必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・農業改良普及所や J A、市町村等関係機関を交えた総力により、雇用の実現が可能な経営体の育成、経営力強化に取り組む。</li> <li>・女性が活躍できる環境を整備するため、農林水産業に従事する女性等家族経営者協定締結者等で構成する団体が行う働き方改革等に向けた取組を支援する。</li> </ul>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
<p>妊娠・出産等による離職の防止</p>	<p>・ 本県の女性の労働力率は、全国と比べて高く、30代を底とするM字カーブの窪みも全国で最も浅くなっている。</p> <p>・ 男女共同参画推進企業認定数は、目標達成に向け順調に伸びている。</p> <p>また、就業規則整備支援コンサルタントの派遣実績は24社（新規作成10社、一部改正24社）であり、企業の就業支援や女性の就労環境の改善に向けた取組を支援した。</p> <p>・ イクボス・ファミボストップセミナー、イクボス・ファミボス普及推進委員会による企業経営者との意見交換、新聞誌上や経済誌への普及広報を進めることで、イクボス・ファミボス宣言企業率は60%を超え、目標達成に向け順調に伸びている。</p>	<p>●25歳から44歳までの女性の就業率 策定時(H24) 79% 現状値(H27) 81.4% (国勢調査) 目標値(H32) 85%</p> <p>●男女共同参画推進企業認定数 策定時(H27) 586社 現状値(H29) 687社 目標値(H32) 750社</p> <p>●男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率 策定時(H27) 20.5% 現状値(H29) 60.6% 目標値(H32) 85%</p>	<p>育児、介護を理由に離職することなく働き続けられる環境を整えるため、子育てはもちろん介護と仕事の両立を応援するリーダーイクボス・ファミボスを拡大し、働きやすい職場環境づくりを推進していく必要がある。</p>	<p>・ 官民連携組織「女星活躍とっとり会議」やイクボス・ファミボス普及推進委員会と連携し、企業トップへの働きかけ、年間を通じた優良事例の発信を行うなどしてイクボス・ファミボスの拡大を図る。</p> <p>・ 従業員の介護状況や企業の介護リスクを把握するためのチェックシートを配布するとともに、育児・介護と仕事の両立のためのコーディネーターを派遣し、イクボス・ファミボスの取組を支援する。</p> <p>・ 男性の育児・介護休暇等に、男女問わず不妊治療休暇を取得させた事業者に対する奨励金の制度を加え、ファミリーサポート制度として充実。</p>



取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
<p>仕事と子育ての両立の基盤整備</p>	<p>・4月1日より病後児保育施設 1 施設が開所した。また、県の補助制度（広域利用推進事業）の活用により、4月から岩美町、7月から八頭町の住民が鳥取市内の病後児保育施設 2 施設の利用が可能となり、全県各地区において広域利用の取組が充実した。</p> <p>・計画策定時に比べて、各指標の数値が概ね向上しており、順調に進捗している。</p>	<p>●認定こども園設置数 策定時(H25) 14 箇所 現状値(H29) 34 箇所 目標値(H31) 50 箇所</p> <p>●病児・病後児保育設置か所数 策定時(H27.4) 21 箇所 現状値(H29) 27 箇所 目標値(H31) 29 箇所</p> <p>●延長保育設置か所数 策定時(H27) 142 箇所 現状値(H29) 200 箇所 目標値(H31) 171 箇所</p> <p>●一時預かり設置か所数 策定時(H27) 75 箇所 現状値(H29) 76 箇所 目標値(H31) 79 箇所</p> <p>●放課後児童クラブの設置数 策定時(H26) 147 クラブ 現状値(H29) 173 クラブ 目標値(H31) 181 クラブ</p> <p>●年度途中の保育所等の待機児童数 策定時(H26.10) 89 人 現状値(H29) 116 人 目標値(H31) 減少</p>	<p>施設整備等により保育の受け皿を拡大しているが、入所申込者の急増に対応した保育人材の確保が困難なこともあり、依然として年度中途の待機児童数が発生している。</p>	<p>「保育士・保育所支援センター」による離職時の届出推進や就職支援など潜在保育士等の掘り起こし、保育士養成施設における保育に特化した就職相談会の開催、県内保育施設で実習等を行う県外学生に対し、旅費の一部助成によりUターン就職を促進するなど、保育士確保を推進し、待機児童解消を目指す。</p>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
<p>介護離職の防止</p>	<p>・男女共同参画推進企業認定数は、目標達成に向け順調に伸びている。</p> <p>また、就業規則整備支援コンサルタントの派遣実績は24社（新規作成10社、一部改正24社）であり、企業の就業支援や女性の就労環境の改善に向けた取組を支援した。</p> <p>・イクボス・ファミボストップセミナー、イクボス・ファミボス普及推進委員会による企業経営者との意見交換、新聞誌上や経済誌への普及広報を進めることで、イクボス・ファミボス宣言企業率は60%を超え、目標達成に向け順調に伸びている。</p> <p>・介護職員初任者研修の受講料の支援（68名）や、研修日程等を配慮するなど、働く介護家族等に対する企業内研修を支援（3事業者）。</p> <p>・介護サービスや制度に関する情報提供や介護離職の防止等に関する研修会を実施した（延べ24社（事業所・団体））。</p>	<p>●男女共同参画推進企業認定数</p> <p>策定時(H27) 586社            現状値(H29) 687社            目標値(H32) 750社</p> <p>●男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率</p> <p>策定時(H27) 20.5%            現状値(H29) 60.6%            目標値(H32) 85%</p>	<p>育児、介護を理由に離職することなく働き続けられる環境を整えるため、子育てはもちろん介護と仕事の両立を応援するリーダーイクボス・ファミボスを拡大し、働きやすい職場環境づくりを推進していく必要がある。</p>	<p>・官民連携組織「女星活躍とっとり会議」やイクボス・ファミボス普及推進委員会と連携し、企業トップへの働きかけ、年間を通じた優良事例の発信を行うなどしてイクボス・ファミボスの拡大を図る。</p> <p>・従業員の介護状況や企業の介護リスクを把握するためのチェックシートを配布するとともに、育児・介護と仕事の両立のためのコーディネーターを派遣し、イクボス・ファミボスの取組を支援する。</p> <p>・介護サービス情報や介護研修の機会の拡充を行うとともに、県政日より、ホームページ等により一層の広報を図る。</p>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
妊娠・出産等で離職した女性の再就職支援	<p>・ 県立ハローワークに「女性活躍サポートセンター」を設置し、子育て期の女性向け説明会、女性が働きやすい企業の紹介・求人条件調整などにより、女性の就業に向けたマッチングを実施。</p> <p>・ ミドル・シニア・レディース仕事ぶらざの利用者数の約 6 割が女性であり、女性の就業支援に対するニーズは高い。</p>	—	ミドル・シニア・レディース仕事ぶらざは、平成 30 年度に県立ハローワークに移行するため、引き続き県立ハローワークで支援を行う。	米子に加え、鳥取、倉吉の県立ハローワーク内にも女性活躍サポートセンターを設けて、女性の就職と働く女性の活躍に向けた支援に取り組む。
各種ハラスメントの防止	みなくるの労務管理アドバイザーが企業を訪問の際に、各種ハラスメント防止のための助言を行うとともに、社内研修に講師を派遣し、ハラスメント等をテーマにした働きやすい職場づくりのための研修を実施。	—	引き続きみなくる事業を通じて、ハラスメントを許さない機運をさらに高めていくことが必要。	各種ハラスメント等の問題が企業イメージに与えるリスクなど、昨今話題になっているテーマでのセミナーなど今後も各種ハラスメントについての啓発を継続する。

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
<p>多様で柔軟な働き方の導入</p>	<p>・男女共同参画推進企業認定数は、目標達成に向け順調に伸びている。</p> <p>また、就業規則整備支援コンサルタントの派遣実績は24社（新規作成10社、一部改正24社）であり、企業の就業支援や女性の就労環境の改善に向けた取組を支援した。</p> <p>・鳥取市及び米子市に託児機能付きサテライトオフィスを開設し、県内企業にテレワーク試行の場を提供提供</p> <p>・テレワーク導入企業の実例紹介等についてセミナーを開催（3月）</p> <p>・テレワークを含め多様で柔軟な働き方を取り入れている県内企業の実例を地元経済誌で発信</p>	<p>●男女共同参画推進企業認定数</p> <p>策定時(H27) 586社          現状値(H29) 687社          目標値(H32) 750社</p> <p>●25歳から44歳までの女性の就業率</p> <p>策定時(H24) 79%          現状値(H27) 81.4%          (国勢調査)          目標値(H32) 85%</p>	<p>子育てや介護しながら働き続けられる職場環境づくりのためテレワークや在宅勤務など多様で柔軟な働き方を引き続き推進していく必要がある。</p>	<p>・男女ともに働きやすい多様で柔軟な働き方の導入のため、引き続き女性活躍企業推進員による企業訪問による認定企業の掘り起こしとサポートの強化を図る。</p> <p>・企業のテレワークの試行の場として引き続き託児機能付きサテライトオフィスを設置・運営する。</p>
<p>ワーク・ライフ・バランスの推進</p>	<p>男女共同参画推進企業認定数、イクボス・ファミボス宣言企業率とも目標達成に向け順調に伸びている。</p> <p>また、就業規則整備支援コンサルタントの派遣実績は24社（新規作成10社、一部改正24社）であり、企業の就業支援や女性の就労環境の改善に向けた取組を支援した。</p>	<p>●仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を知っている県民の割合</p> <p>策定時(H26) 28.1%          現状値(H26) 28.1%          目標値(H31) 50%以上</p> <p>●男女共同参画推進企業認定数</p> <p>策定時(H27) 586社          現状値(H29) 687社          目標値(H32) 750社</p> <p>●男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率</p> <p>策定時(H27) 20.5%          現状値(H29) 60.6%          目標値(H32) 85%</p>	<p>従業員のワーク・ライフ・バランスを応援する「イクボス・ファミボス」の取組を推進する必要がある。</p>	<p>イクボス・ファミボス普及推進委員会と連携し、イクボス・ファミボスのリーディング企業見学会やトップとの座談会、好事例の発信など、イクボス・ファミボス宣言企業の優良事例等を広く県内企業に紹介する。</p>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
<p>職場環境の充 実</p>	<p>・イクボス・ファミボ ストップセミナー、イク ボス・ファミボス普 及推進委員会による企 業経営者との意見交 換、新聞誌上や経済誌 への普及広報を進める ことで、イクボス・フ ァミボス宣言企業率は 60%を超え、目標達成 に向け順調に伸びてい る。</p> <p>・コミュニケーション や労働法令等をテーマ にした労働セミナーの 計画的な実施により、 経営者・労働者双方へ の情報提供を実施。み なくるの労務管理アド バイザーにより国や県 の各種制度を企業へ紹 介し活用を勧めた。</p>	<p>●男女共同参画推進企 業認定数のうちイク ボス・ファミボス宣 言企業率</p> <p>策定時(H27) 20.5%</p> <p>現状値(H29) 60.6%</p> <p>目標値(H32) 85%</p>	<p>働き方改革の取組 を県内企業に推進 し、企業の状況に 応じた職場環境の 改善支援が必要。</p>	<p>引き続き労働セミナ ーを計画的に開催す るとともに、とっとり 働き方改革支援セン ターの専門家派遣や 普及啓発の事業を活 用し、企業の職場環境 改善を支援する。</p>

<C: やや遅れている（2項目）>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
働き方の改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県内中小企業の就労環境改善等の働き方改革の取組を支援するため相談窓口を設置し、相談のあった企業へ働き方改革支援コンサルタント（社会保険労務士）を派遣し、相談支援にあたったが、相談支援は計画（100社）を下回る12社にとどまった。</li> </ul>	<p style="text-align: center;">—</p>	<p>県内中小企業の中には人材不足が常態化している業種もあるので、県立ハローワーク等と連携しながら、働きやすい職場づくりと生産性向上の重要性を理解していただく取組を進めることが必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員のワーク・ライフ・バランスを応援する「イクボス・ファミボス」の取組を推進する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成30年度はとっとり働き方改革支援センターを開設し、ワンストップで相談対応を行っていく。国の「働き方改革」の動きを注視しながら、生産性向上と雇用の質の向上をはじめ、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めていく。</li> <li>・ とっとり働き方改革支援センター、県立ハローワークや鳥取県中小企業相談所（みなくる）で受け付けた相談内容に応じた、セミナーなどを検討する。</li> <li>・ 社会保険労務士による普及啓発事業に対象業種やテーマを設定し、重点的に取り組むことで機運の醸成を図る。</li> <li>・ イクボス・ファミボス普及推進委員会と連携し、イクボス・ファミボスのリーディング企業見学会やトップとの座談会、好事例の発信など、イクボス・ファミボス宣言企業の優良事例等を広く県内企業に紹介する。</li> </ul>

取組	状況	KPI 進捗状況	課題	課題解決の取組
男性の家事・育児、介護等への参画促進	<p>・男性の子育てしやすい企業支援奨励金（育児休業）の支給件数が目標 15 件に対し 8 件と目標を下回っている。</p> <p>・企業子宝率が 1.37 (H28) から H29 年度は 1.31 に下降した。</p> <p>※男性の育児休業取得率（目標値 15%）の次回調査は、平成 30 年度に実施予定。 （鳥取労働局の独自アンケート結果 (H28 年度実施)：男性育児休業取得率 4.9%）</p>	<p>●男性の子育てしやすい企業支援奨励金支給件数 （育児参加休暇） 策定時 (H26) 6 件/年 現状値 (H29) 16 件/年 目標値 (H30) 15 件/年 （育児休業） 策定時 (H26) 11 件/年 現状値 (H29) 8 件/年 目標値 (H30) 15 件/年</p> <p>●企業子宝率 策定時 (H26) 1.31 現状値 (H29) 1.31 目標値 (H31) 1.45</p> <p>●男性の育児休業取得率 策定時 (H27) 2.7% 現状値 (H27) 2.7% 目標値 (H29) 15%</p> <p>●男女共同参画推進企業認定数のうちイクボス・ファミボス宣言企業率 策定時 (H27) 20.5% 現状値 (H29) 60.6% 目標値 (H32) 85%</p> <p>●仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を知っている県民の割合 策定時 (H26) 28.1% 現状値 (H26) 28.1% 目標値 (H31) 50%以上</p>	<p>・男性の意識改革のため、育児・家事参画の機運醸成や啓発を引き続き行う必要がある。</p> <p>・男性の家事・育児参画促進のため、子育てはもちろん介護と仕事の両立を応援するリーダーイクボス・ファミボスを拡大し、子育てしやすい職場環境づくりを推進していく必要がある。</p>	<p>・男性の意識改革のため、経営者や男性従業員に向けた企業出前講座や各種セミナーを実施する。</p> <p>・官民連携組織「女星活躍とっとり会議」と連携し、企業トップへの働きかけ、年間を通じた優良事例の発信を行うなどしてイクボス・ファミボスを拡大し、機運醸成を進めていく。</p> <p>・企業子宝率調査を継続的に実施し、優良企業等の表彰などを通して企業・事業所の子育て環境整備に向けた普及・啓発を促進する。</p>

## 評価・課題を踏まえた平成30年度の取組

女性活躍推進課

☆女性活躍推進計画の評価（2年目）を踏まえ、施策を展開していく。

取組 1：働き方の改革

取組 2：男性の家事・育児・介護等への参画促進

取組 3：管理的地位に占める女性割合増に向けた継続的な取組

取組 1：働き方の改革

方針：トップの意識改革、イクボス・ファミボスの普及拡大と実践支援

県直営の「とっとり働き方改革支援センター」でのワンストップ相談

[主な取組]

○イクボス・ファミボスの普及啓発 資料 2-1

- ・リーディング企業見学会・トップとの座談会、年間を通じた取組好事例の紹介・発信
- ・イクボス・ファミボス普及推進委員会による県内企業との意見交換実施

○介護と仕事の両立支援（コーディネーター派遣） 資料 2-1

事業主が行う、従業員の介護に係る実態把握やリスク分析に基づき、コーディネーターによる相談支援を実施

○「突然の介護」や「育児」で慌てないための組織マネジメント力向上支援 資料 2-1

従業員が家族の介護中、育児中の者になりきって一定期間勤務させる等のトライアルを実施し、ボスの組織マネジメント力の向上と同僚の共助体制を構築

○有給休暇取得向上に取り組むモデル企業の情報発信

有給休暇取得向上に向けたモデル企業を選定し、職場での有給取得や残業の有無など見える化に取り組んでもらいその効果を発信

○とっとり働き方改革支援センターの設置 資料 2-2

平成30年4月、関係機関と県による一体的な支援体制を構築し、「働き方改革」をさらに推進するため、県直営の「とっとり働き方改革支援センター」を新設

○取組促進のための普及啓発 資料 2-2

働き方改革の理解促進、取組事例や各種助成金・支援制度の紹介等を行うため、社会保険労務士（社労士）が県内企業を訪問ほか、セミナーを開催

○センターへの相談内容に対応した専門家派遣 資料 2-2

センター及び県立ハローワークが企業から受け付けた相談内容に応じて、専門家（社労士、中小企業診断士、ITコーディネーター等）を派遣し、労働・経営面の助言を実施



## 取組 2：男性の家事・育児・介護等への参画促進

方 針：企業内研修の支援と出前講座、セミナー開催を通じた普及啓発を推進

[主な取組]

### ○企業内研修支援による家事・育児の参加啓発

企業に出向き、経営者や男性従業員に対する妊婦体験や家事・育児講座の開催を通じて、男性職員の家事・育児参加を応援する機運を醸成

### ○企業のファミリーサポート休暇取得と促進

企業における男性育休・介護休業等取得奨励金に、不妊治療（プレ・マタニティー医療）休暇取得を奨励金交付メニューに加え、休暇取得を促進

### ○子育て環境整備に向けた普及啓発

企業子宝率調査を実施し、企業、事業所の子育て環境を把握。優良企業等の表彰を通じて普及・啓発を促進

### ○家事シェアを考えるセミナー等の開催

男女ともに負担を分かち合う家事シェアを考える参加型セミナーの開催や、地域やPTAなどで実施する講座に講師を派遣し、男性の家事・育児参画を促進

## 取組 3：管理的地位に占める女性割合増に向けた継続的な取組

方 針：女性がやりがいを持ち能力を発揮できるよう、引き続きキャリア形成を支援

[主な取組]

### ○女性のロールモデル発信 資料 2-3

女性が将来の不安を払しょくし、将来のキャリアプランを描きつつ、管理的地位に就くことを目指す女性の増加を図るため、県内で活躍している女性（ロールモデル）を紹介

### ○女性リーダー育成セミナー 資料 2-3

女性中堅従業員等を対象としてキャリアアップやキャリア形成に資するセミナーを開催

## 「イクボス・ファミボス」普及拡大の取組について

女性活躍推進課

### 1 イクボス・ファミボスの普及啓発

女星活躍とっとり会議のコアメンバーで構成する「イクボス・ファミボス普及推進委員会」を中心に企業への働きかけ、情報発信に取り組むとともに、優良企業表彰等を通じてイクボス・ファミボスの普及啓発・機運醸成を図る。

#### (1) リーディング企業の見学会・トップとの座談会の開催

イクボス・ファミボスに取り組もうとする企業が、リーディング企業に訪問し、働きやすい職場環境を現地視察するとともに、リーディング企業トップから直接学び、意見交換する機会を設定。

#### (2) リーディング企業の好事例の取組を情報発信

多様で柔軟な働き方導入や制度活用の工夫など優れたイクボス・ファミボスの取組を実践しているリーディング企業を年間を通じ新聞で紹介し、広く発信。

#### (3) 県内企業との意見交換実施

イクボス・ファミボス普及推進委員会による企業訪問や経営者との意見交換を通じて、企業への働きかけを進めるとともに、ご意見を聞き取り、課題の抽出や取組を検討。

### 2 イクボス・ファミボス実践支援

#### (1) 介護と仕事の両立支援（コーディネーターの派遣）

従業員の介護状況や将来の介護リスクを把握するためのチェックシート（H29.12 県作成）により、事業主が自社の実態や将来のリスクを自己分析した上で、介護サービス、心身の健康管理等の相談支援を希望する企業へコーディネーター（保健師等）を派遣。

#### 仕事と介護の両立チェックシート

イクボス・ファミボスに取り組む事業主の皆様が、従業員の介護問題に関する現状把握や将来の状況予測により、従業員の仕事と介護の両立支援の必要性を認識するとともに、従業員が自身の抱える介護問題に関する状況を認識するためのチェックシート及び診断ツールを作成。

〔診断結果グラフ（イメージ）〕



#### (2) 「突然の介護」や「育児」で慌てないための組織マネジメント力向上支援

従業員が家族の介護中、育児中の者になりきって一定期間勤務させる等のトライアルを実施し、ボスの組織マネジメント力の向上と同僚の共助体制の構築を支援。

## 「とっとり働き方改革支援センター」の新設及び「働き方改革」に係る取組について

平成30年5月7日

鳥取県商工労働部雇用人材局とっとり働き方改革支援センター

- 県内企業での人材不足が深刻化する中、人材の確保・定着化、多様な人材の活用のためには、「働き方改革」による働きやすい職場づくり・生産性向上を進めることが重要である。
- 従来から、人材確保、雇用環境整備、生産性向上等、「働き方改革」に係る取組の個別支援を進めてきたが、関係機関と県による一体的な支援体制を構築し、県内企業の「働き方改革」をさらに推進するため、平成30年4月、県直営の「とっとり働き方改革支援センター」を新設した。
- 相談対応や企業訪問による普及啓発、専門家派遣や資金面での支援による職場づくり・生産性向上の取組支援、業種別モデルプラン検討・実施により、「働き方改革」に取り組み、人手不足の状況下でも求職者から選ばれる県内企業を増やしたい。

## 1 とっとり働き方改革支援センターについて

- (1) 所在地 鳥取市東町1-220 商工労働部雇用人材局内（鳥取県庁本庁舎7階）
- (2) 設置時期 平成30年4月1日（4月2日、開所式を実施）
- (3) 組織体制 所長（雇用人材局長：兼務）、参事（雇用政策課長：兼務）、専任職員（正職員）2名  
※上の4名のほか、県立ハローワーク及び関係課長が参事として兼務

## 2 働き方改革に係る主な取組（働き方改革促進事業）について

## (1) 取組促進のための普及啓発（県内企業への訪問、セミナー・発表会の開催）

- ・働き方改革の理解促進、取組事例や各種助成金・支援制度の紹介等を行うため、社会保険労務士（社労士）が県内企業を訪問。
- ・働き方改革への取組のきっかけ作りのため、企業の「働きがい」の高め方や効果を理解してもらうためのフォーラム（年1回）、事例発表・企業交流会（年2回程度）を開催。

## (2) センターへの相談内容に対応した専門家派遣

- ・センター及び県立ハローワークが企業から受け付けた相談内容に応じて、専門家（社労士、中小企業診断士、ITコーディネーター等）を派遣し、労働・経営面の助言や就業規則等改正を支援。（参考 H29:12社、H30（4月末現在）：8社）

## (3) 具体的な課題対応手法の提供（働き方改革経営者塾の開催）

- ・業界団体と連携し、経営者・管理者層が、働き方改革の本質や業種別の具体的な課題への対応等を理解するためのプログラム（＝働き方改革経営者塾）を開催（年6回程度）。

## (4) 業種別モデルプランの検討・取組支援

- ・業界ごとの取組事例を作るため、県関係部局主体の支援チーム（福祉、建設、製造、観光、農林水産）が、業界団体と協力しながら、業種別の生産性向上等のモデルプランを検討。
- ・モデルプランに取り組む企業に対しては、商工団体等と連携しながら支援。

## (5) 企業への支援策（補助・融資）

- ・育児・介護休業の取得を機に、新たに従業員を正規雇用して社内体制を見直し、生産性向上等に取り組む企業を支援（働き方改革促進体制整備事業：新規雇用者研修、用品調達等経費等へ補助）。
- ・従業員の労働環境改善に取り組む企業に対し、働き方改革応援資金により資金調達を支援。
- ・働き方改革のモデル事業を支援するため、県版経営革新に「働き方改革型」を創設。

## (6) 事業の一体的な実施体制の構築

- ・各実施主体の事業の調整や一体的な推進、PDCA等、効果的な事業運営の仕組みを構築するため、商工団体や関係機関との連絡会議（年6回程度）を開催。また、県庁内各部局及び県立ハローワークの兼務職員との進捗管理、課題整理のミーティングを毎月実施。

※国が設置した「働き方改革サポートオフィス鳥取」とは、役割の重複を避け、効果的な運営を行う。

※従来同様、労働相談については、みなくる（鳥取県中小企業労働相談所／鳥取・倉吉・米子）にて対応。

## 女性のキャリア形成支援の取組について

女性活躍推進課

企業における女性の活躍をサポートし、管理的地位への女性登用を進めるため、女性がキャリアプランを描けるよう県内で活躍するロールモデルを紹介・発信するとともに、ステップアップに必要な能力を高めるセミナーを実施し、キャリア形成支援とネットワークづくりを進める。

## 1 女性のロールモデル発信事業

県内で活躍している女性（ロールモデル）を紹介、不安を払しょくし、将来のキャリアプランを描きつつ、管理的地位に就くことを目指す女性の増加を図る。

■発信媒体：日本海新聞、ホームページ等

■ロールモデル：県内で活躍されている女性

管理的地位に就く女性の割合が多い業種をはじめ、女性の入職が少ない運輸業、建設業、製造業などの業種で活躍している女性の姿を幅広く紹介、発信する。

■発信内容：県内で活躍している先輩女性（ロールモデル）から働く若い女性に向けて、責任ある仕事を行うことのやりがいや、女性の少ない職場で仕事を行うことの女性ならではの強みといった自分の経験談をメッセージの形で発信する。また、ワーク・ライフ・バランスの要素も取り入れ、仕事と家庭の両立に悩む女性に、働き方の参考としてもらう。

## 2 女性リーダー育成事業

女性中堅従業員等を対象として、キャリア形成に資するセミナーを開催する。

■時期：平成30年9月～10月頃（平日1日／6時間程度）

■場所：県内3箇所（東・中・西部各1回）

■対象：県内企業の女性従業員（管理職候補者）各回定員30名程度

■内容：女性従業員がキャリアアップを目指し、キャリアプランを描き、実践的なスキルを身につける

[カリキュラム（案）]

○モチベーションアップのための意識改革

○女性リーダーシップトレーニング

1 リーダーの役割

リーダーの心構え・やりがい・ビジョンを描く

2 人を育てる方法

育成上手な上司・マネジメントサイクル・モチベーションアップと権限委譲

3 リーダーコミュニケーション

アプローチは上司から・指示の出し方

4 チームを育てる

目標と達成プロセス・役割・情報共有の仕組み

5 部下育成計画を作ろう

○交流会

とっとり女性活躍ネットワーク会議メンバーにご参加いただき、セミナー終了後にセミナー参加者との交流会を実施。