

令和4年度第1回 とっとり女性活躍ネットワーク会議

日時：令和4年5月19日（木）

午前10時～午前11時

場所：県庁 特別会議室控室

※対面及びリモート形式による開催

次第

1 開会

2 報告

第2次鳥取県女性活躍推進計画の1年目進捗状況及び令和4年度の取組について

3 議題

イクボス・ファミボス普及推進に係る働きかけについて

4 閉会

資料

- 1 第2次鳥取県女性活躍推進計画1年目の進捗状況（中間報告）
- 2 女性活躍の推進に向けた令和4年度の取組
- 3 イクボス・ファミボス普及推進に係る働きかけについて

参考

- 1 「日本女性会議 2022in 鳥取くらし」チラシ
- 2 「新しい日常」での女性活躍推進のための提言
(令和3年10月26日女性活躍ネットワーク会議提言)

第2次鳥取県女性活躍推進計画1年目の進捗状況（中間報告）

令和4年5月19日

女性活躍推進課

【施策の方向性】

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、企業と行政とが連携しながら、女性活躍のトッランナー県を目指し、「Ⅰ やりがいを持ち活躍できる環境の整備」と「Ⅱ 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。

【基本目標】

- ・ 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）
 ※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。
 ⇒ 令和7年度までに30%以上
- ・ 輝く女性活躍パワーアップ企業登録数 ⇒ 令和7年度までに500社
- ・ 男女共同参画推進企業認定数 ⇒ 令和7年度までに1,150社
- ・ イクボス・ファミボス宣言企業数 ⇒ 令和7年度までに1,000社
- ・ 男性の育児休業取得率 ⇒ 令和7年度までに30%
- ・ 年度途中の保育所等の待機児童数 ⇒ 令和7年度までにゼロ

【数値目標の達成状況】

施策の方向性Ⅰ やりがいを持ち活躍できる環境の整備

| 指標 | 目標値 | 策定時 | 現状値 |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 管理的地位に占める女性割合 (従業員10人以上の企業) | 30%以上(R7) | 25.4%(R1) | 26.4%(R2) |
| (従業員100人以上の企業) | 30%以上(R7) | 24.9%(R1) | 26.1%(R2) |
| 管理職になりたいと考える女性従業員の割合 | 15%(R6) | 5.9%(H30) | 4.7%(R3) |
| 輝く女性活躍パワーアップ企業登録数 | 500社(R7) | 245社(R1) | 319社(R3) |
| 女性活躍推進法に基づく市町村推進計画の策定数 | 19市町村(R7) | 15市町村(R1) | 16市町村(R3) |
| 家族経営協定締結農家数 | 390組(R7) | 356組(R1) | 370組(R2) |
| 農業協同組合の役員に占める女性割合 | 15%(R7) | 5.0%(R1) | 5.8%(R3) |

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

| 指標 | 目標値 | 策定時 | 現状値 |
|------------------------|-----------|----------------|----------------|
| 男女共同参画推進企業認定数 | 1150社(R7) | 817社(R1) | 909社(R3) |
| うちイクボス・ファミボス宣言企業数 | 1000社(R7) | 606社(R1) | 720社(R3) |
| 男性の育児休業取得率(民間企業) | 30%(R7) | 5.6%(H29) | 13.4%(R3) |
| 年次有給休暇取得率(中小企業) | 70%(R6) | 53.0%(H30) | 54.4%(R3) |
| 年度途中の保育所等の待機児童数 | ゼロ(R7) | 85人(R1) | 28人(R3) |
| 介護を理由にした離職者がいる企業割合 | 3%(R7) | 8.7%(R1) | 8.3%(R2) |
| 6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間 | 100分(R7) | 76分/日 (H28) | 76分/日 (H28) |

女性活躍の推進に向けた令和4年度の取組

令和4年5月19日
女性活躍推進課

「第2次鳥取県女性活躍推進計画」の目指す姿の達成に向け、様々な取組を展開しています。

【鳥取県の目指す姿】

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

施策の方向性Ⅰ やりがいを持ち活躍できる環境の整備

◆一人一人が能力を発揮できる環境づくり

[主な取組]

○女性活躍に取組む企業への支援

・(新) 企業の女性活躍推進モデル事業

初めて女性管理職を登用して女性活躍推進に取り組む企業に対し、コンサルタント派遣等により継続的にサポートするとともに、その取組の経過や経営上のポジティブな変化等を広く紹介

・(新) 経営者向けアンコンシャス・バイアス対応研修

県内企業の経営者等を対象に、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けた研修を開催

・女性活躍推進に向けた課題対応研修

県内企業の経営者、人事・労務担当者向けに、多様な価値観・社会の変化に伴う新たな課題への理解を深める研修や労働関連制度のフォローアップ等を行う研修を開催

・女性活躍に取組む企業支援補助金

誰もが働きやすい職場環境づくりや女性の人材育成等に取り組む企業に対して経費の一部を補助

| 項目 | 対象経費等 |
|------------------|---|
| 女性の積極採用支援 | 女性の従業員数が少ない企業の女性の積極採用のために要する経費 ・補助率1/2(限度額10万円) |
| 誰もが働きやすい職場環境整備支援 | 誰もが安心して働きやすい職場環境整備(女性更衣室、利用者の多様な特性に配慮したトイレ等)に要する経費 ・補助率1/2(限度額25万円) |
| 女性のキャリアアップ等支援 | 人材育成研修、資格取得等に要する経費 ・補助率1/2(女性活躍に取り組む段階に応じて限度額10万円又は20万円) |
| 離職者雇用奨励金 | 育児、介護等の理由により離職した女性を正規社員として雇用した企業への奨励金 ・1企業当たり30万円 |
| 育児休業復帰支援 | 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際に必要な企業に経費 ・限度額月額10万円(最長3ヶ月間) |

○女性活躍の機運醸成

・(新) 令和4年度に開催される「日本女性会議2022in鳥取くらし」の開催に向け、県内の女性活躍の機運を高めるためのシンポジウムを開催(9月3日(土)、とりぎん文化会館)

◆女性の活躍の場の拡大と意欲向上

[主な取組]

○キャリア意識の向上

・女性ロールモデル発信

女性の職域拡大とキャリアプラン形成に資するよう、多様な分野で活躍する身近なロールモデルを新聞・ホームページ等により情報発信

・女性管理職等ネットワークづくり支援

様々な職種や立場の女性従業員がキャリアに関する不安や悩み等を相談・共有できる交流機会を提供

○女性のキャリアアップ・キャリア形成支援

・女性を対象としたスキルアップセミナー

女性従業員を対象としたキャリア形成セミナーや、女性の入職が少ない分野(情報通信等)における仕事への理解や認知の拡大を図る講座を開催

・学校との連携によるライフ・キャリアプラン形成支援

中・高・大学と連携し、学生が自身のライフ・キャリアプランについて考える講座等を開催

○建設業・農林水産業における女性活躍推進

- ・建設業や土木の魅力と役割を発信するイベントや、誰もが働きやすい建設産業を実現するためのシンポジウムを開催
- ・農林水産業を牽引する女性リーダーの育成を図るため、女性農業者による講演会、経営・技術研修等を開催

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

◆多様で柔軟な働き方を実現するための働き方改革（働きやすい職場づくり・生産性向上）の推進

[主な取組]

○鳥取県男女共同参画推進企業認定の拡大

とっとり働き方改革支援センターと連携し、就業規則整備支援（社会保険労務士派遣）等を通じて、仕事と家庭の両立に配慮し、誰もが働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を認定するとともに、企業の取組を情報発信

○専門家派遣による就業規則等整備支援

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、男女共同参画推進企業認定、多様な働き方導入、在籍型出向等、多様な人材活用等を図るための就業規則等整備を支援

○テレワーク等導入企業の支援

テレワーク、オンライン会議等のオンライン手法の業務への活用に関心を有する県内中小企業者が、専門家の伴走支援を受けながら行う導入に向けた取組を支援（補助率1/2（限度額50万円））

○多様な働き方促進セミナーの開催

「多様な働き方」「新しい働き方」（例：複業、法改正（育児・介護休業等））等に係るセミナーの開催

◆ワーク・ライフ・バランスの実践（男性の家事・育児・介護等への参画促進）

[主な取組]

○イクボス・ファミボスの普及拡大

- ・イクボス・ファミボス宣言企業の優れた取組事例を、地元紙などで継続的に発信
- ・イクボス・ファミボス宣言企業の人材確保を応援する企業説明会の開催
- ・男性社員を対象とした家事・育児・介護等に関する社内研修への講師派遣や、従業員を対象とした「イクメン養成キャラバン」を実施
- ・従業員の将来の介護リスク等の把握や介護に関する公的サービスの情報提供等を希望する企業へ介護等支援コーディネーターを派遣し、支援を実施

○ワーク・ライフ・バランスの実践を促す広域広報（島根県との連携）

ワーク・ライフ・バランスの実践に繋がる「家事シェア」や「男性の家庭参画」を当たり前のこととして捉え応援する、働く場や社会の機運を醸成するため、働く女性を取り巻く環境が共通する島根県と連携し、多様な媒体による広域的な情報発信・普及啓発を実施

- ・（新）地元ローカル番組と連携した情報発信
- ・社会全体の機運醸成（テレビCM、ウェブ広告等）
- ・企業風土の醸成（ポスター、県内企業優良事例の紹介等）

○男性の家事参画促進

男性の家事参画を促進するため、男性が参画するきっかけとなるキャンペーン等を実施

- ・（新）家事の役割分担を日ごとに書き記すことが可能な「とっとり家事シェアボード」を作成・配布
- ・（新）家事シェアや男性の家事等への参画をテーマとした講座やイベントへの参加者等へ、電子マネー等への変換が可能な「とっとり家事シェアポイント」を付与
- ・家事分担を話し合うきっかけとなる「とっとり家事シェア手帳」を婚姻届提出時に配布
- ・時短家電や家事代行サービス等、家事負担軽減テクニックの発信
- ・小中学生と父親等と一緒にご飯を作っている写真の募集及び展示
- ・夫婦間・家族間のコミュニケーション不足に起因する課題解決に向けた講座等の開催

○休暇制度の取得促進

男性に育児・介護休業、育児参加・介護休暇、子の看護休暇（新）、短時間勤務等を取得させた事業主に奨励金を支給

イクボス・ファミボス普及推進に向けた取組について

令和4年5月19日
女性活躍推進課

1 現状

- 企業においては、人材の確保や定着に向け、働きやすい環境づくりを進めることがますます重要となり、イクボス・ファミボスとしての取組が求められている。
- 県においては、女星活躍とっとり会議との連携等により、商工団体を通じた企業への働きかけや普及啓発ツールの作成を通じて、イクボス・ファミボスの普及、広報を行っているところ。
- また、イクボス・ファミボス優良企業表彰等の実施や女性活躍推進員による企業訪問の機会をとらえた企業への働きかけを行っており、イクボス・ファミボス宣言企業数は着実に増加した。
＜目標＞令和7年度までに1,000社（第2次女性活躍推進計画）〔現状値：720社（R4.3）〕
※イクボス・ファミボス宣言企業・・・経営トップが部下の仕事と家庭の両立を応援するイクボス・ファミボスとしてワーク・ライフ・バランスの推進等に取り組むことを宣言し、社内に掲示することで従業員に周知した上で実践する企業のこと。

2 課題

- イクボス・ファミボス宣言企業は着実に増えてきており、目標達成に向けた更なる取組が必要。
- イクボス・ファミボス実践に繋がっていくよう、効果的な普及啓発による経営者等への継続した働きかけが必要。

3 今後の取組

イクボス・ファミボスの普及に向けたこれまでの取組を継続するとともに、新たな普及啓発の実施、既存のツールの有効活用に向けた効果的な啓発について検討を行う。

- 新たに作成するツール案
 - ・ 優良企業の取組事例を紹介する動画、音声ソフト
 - ・ イクボス・ファミボス普及マンガ（紙冊子、フラッシュ動画）
- ツールの活用方法案
 - ・ 商工団体等主催の会議・研修会等での動画上映、冊子配布
 - ・ 他部局との連携による制度改正に関する説明機会等での冊子配布
 - ・ 地元ラジオ局を利用した発信

（参考：イクボス・ファミボスの普及に向けた啓発広報の実施状況）

【R元年度】

「仕事と介護の両立に向けた初動対応チェックツール」

仕事と介護の両立に向けた初動対応として、企業と従業員がそれぞれ理解し備えておくべき事項を掲載。

【R2年度】

「イクボス・ファミボスの実践 企業の取組事例からみるワーク・ライフ・バランス実践のヒント」

イクボス・ファミボスの理念、優良取組事例、支援制度等を紹介。

「イクボス・ファミボス実践手引書」

従業員の育児や介護などに応じて利用することができる就業制限・休業制度や各種支援制度を紹介。

【R3年度】

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

ワーク・ライフ・バランスを自ら実践している経営者を動画で紹介、働きやすい職場づくりに役立つ卓上ポップを作成



日本女性会議 2022 in 鳥取くらしよ

主催：日本女性会議 2022 in 鳥取くらしよ実行委員会、倉吉市

Smile in くらしよ

～ だれもが共に
笑顔になれる夢ある未来 ～

倉吉大会の
目的・方針

とき

2022.10.28(Fri)-30(Sun)

大会概要

- 全体会：約 2,000 人
- 分科会：企画 中(裏面参照)
- スケジュール
 - 1 日目：分科会・交流会
 - 2 日目：開会式・全体会・閉会式
 - 3 日目：エクスカッション
- 場所(主会場)：倉吉未来中心



一人ひとりが幸せな社会を築く上での課題

少子高齢化や性別による固定的役割分担意識とその意識に伴う長時間労働、結婚、出産、育児を機とした離職や雇用形態の男女差などの解消

倉吉大会で大切にすること

■ 受け継いでいく男女共同参画推進の取組み

- ① 性別、年代に関わりなく誰もが参画したくなる大会
(ともに築く持続可能な推進体制)
- ② 地域の課題、特徴等を再確認する分科会とし、男女共同参画の視点を取り入れたまちづくりにつながる大会
(お互いを認め合う男女共同参画社会の形成)
- ③ 地域の女性リーダーの育成につなげる大会
(多様な個性を活かす女性の活躍の推進)

■ “くらしよ”倉吉の魅力発信！

- ① 市民が大会を通し倉吉の良さ”くらしよ=くらしよし”を再認識し、まちの魅力を来訪者に PR できる大会
(交流(市民・異業種)で伝え合う倉吉の魅力)
- ② 鳥取・倉吉の魅力発信(人・風土・食・文化・交流)

日本女性会議とは…

1975(S50)年の「国際婦人年」とそれに続く「国連婦人の10年」を記念して1984(S59)年から開催され、地域が抱えるさまざまな課題に対し、男女共同参画の視点で解決することを目的とした国内最大の会議。倉吉大会で39回目となる。



SNSで詳しくは



【公式サイト】



【ツイッター】



【YouTube】

くらしよ・鳥取の魅力を発信！



1

倉吉大会の男女共同参画推進の役割

- ジェンダー平等の発信
- 世代を超えた持続可能な推進体制の構築
- 女性リーダーの育成
- 多様なライフスタイルに対応する「ワークライフバランス」の促進
- 子どもたちの命と未来を考える

2

男女共同参画の視点で地域課題の解決策を探る分科会



※2021年11月1日現在の情報であり、今後変わる可能性があります。

3

倉吉大会後の姿は…

- 男女共同参画の視点で、ニーズの違いに対応できる体制づくりや地域の災害対応能力を強化する取り組み
- 多様な個性を活かす女性の活躍

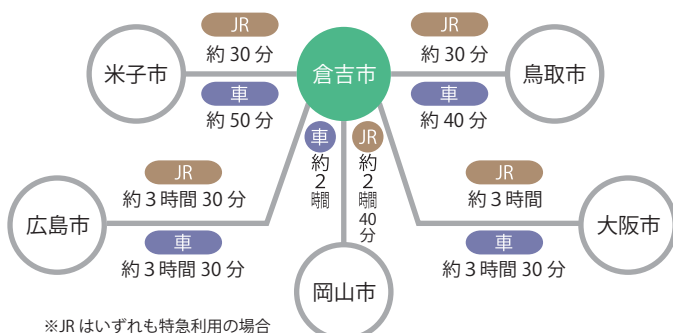
ジェンダー・バイアス・フリーのまちづくり



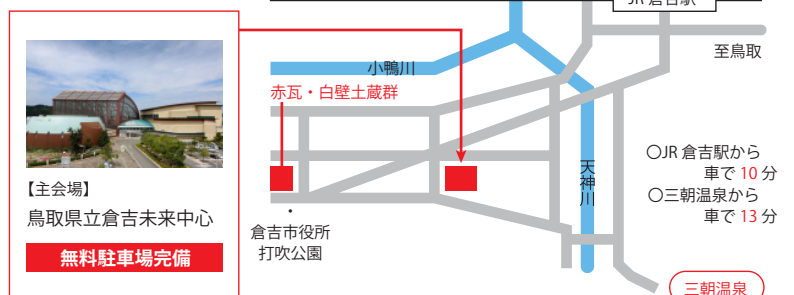
ACCESS GUIDE

▶ 倉吉市へのアクセス

JRまたはマイカー



主会場へのアクセス



～鳥取県の未来に女性の力を～

「新しい日常」での女性活躍推進のための提言

今般の新型コロナウイルスの感染拡大は、私たちの生活や雇用に大きな影響を与えました。

長引くコロナ禍のもとで価値観の多様化が進むとともに、自粛生活により、家庭で過ごす時間が増えたことで、ワーク・ライフ・バランスを重視する意識が高まり、テレワークや時差出勤など働く場所や時間を限定しない多様で柔軟な働き方への関心が一層高まっています。

そして、今や世界の共通言語となったSDGsでは、ジェンダー平等が目標の一つに掲げられ、政治・経済・公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、女性と男性が同じように参画したり、リーダーシップの機会が平等に確保されたりすることが求められています。

こうした社会の意識変革や潮流の中、「新しい日常」において、全ての人が安心して働き続け、性別に関わりなく多様な分野で遺憾なく能力を発揮できるよう、次のような取組を提案します。

1 ワーク・ライフ・バランスキャンペーン期間における取組促進

従業員が家庭や地域を大切に過ごすことができるよう、鳥取県が島根県と連携して11月1日から30日まで実施するワーク・ライフ・バランスキャンペーン期間に合わせて、イクボス・ファミボスとして、どうしたら定時退社や休暇取得ができるか、仕事配分や時間配分を従業員と共に考え、話し合い、自らも実践しつつ、職場での働きかけを行うことを望みます。併せて、テレワークや時差出勤など多様で柔軟な働き方の導入を考えてみませんか。

2 性別に関わらない人材育成・能力開発機会の確保

鳥取県の輝きを維持するためには、女性の力が不可欠です。「この仕事は女性には向かない、無理だ」「キャリアアップやリーダーになることを望む女性はいない」などという考えや思い込みによる判断をしていないか今一度チェックし、性別に関わりなく平等な人材育成や能力開発の機会を確保することで、一人一人の能力を最大限活かしましょう。

令和3年10月26日

とっとり女性活躍ネットワーク会議