

令和5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5年4月25日（火）
午後1時30分～午後3時
場所：鳥取県庁 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改訂事項について
- ・ 第2次鳥取県女性活躍推進計画の2年目進捗状況及び令和5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の改訂事項(案)
- 2 第2次鳥取県女性活躍推進計画2年目の進捗状況（中間報告）
- 3 女性活躍の推進に向けた令和5年度の取組
- 4 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

鳥取県「女性活躍 夢ある未来 Smile（スマイル）宣言」

第2次鳥取県女性活躍推進計画の改訂事項（案）

令和5年4月25日

女性活躍推進課

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

【令和5年度改訂の考え方】

新型コロナウイルスの感染拡大は女性の仕事や生活に大きな影響を与えた一方、人々の価値観の多様化が進み、働く場所や時間を限定しない多様で柔軟な働き方も広がってきています。また、女性が活躍できる職場環境づくりにおいて、これまで議論されてこなかった女性の健康課題への正しい理解や適切な支援について注目が高まっています。

このように、女性を取り巻く状況が変化している中、令和4年10月に倉吉市で開催された「日本女性会議2022in鳥取くらし」を契機として、本県においても「鳥取県「女性活躍 夢ある未来 Smile（スマイル）宣言」」を行い、女性がいきいきと活躍できる社会づくりに向けた取組を促進することとしました。この宣言をより実効的なものとするため、「第2次鳥取県女性活躍推進計画」を改訂し、女性活躍の深化・加速化を目指します。

第3章 計画の内容

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

①女性活躍の機運醸成・「日本女性会議2022in鳥取くらし」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や企業における旧姓使用の拡大を含め障壁の除去が必要です。

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2022in鳥取くらし」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。

令和4年に倉吉市で開催された「日本女性会議2022in鳥取くらし」及び、当会議を契機に本県が行った「鳥取県「女性活躍 夢ある未来 Smile（スマイル）宣言」」を踏まえ、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」の登録推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
- 企業訪問や企業・団体等との意見交換等を通じた旧姓使用の周知とともに、夫婦の姓に関す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
- 「日本女性会議2022in鳥取くらし」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
- 「日本女性会議2022in鳥取くらし」の開催を契機とした、積み上げてきた男女共同参画への理念を次世代につなげていく取組
- 未だ根強く残る性別に基づく固定的な役割分担意識の解消に向けた意識醸成

	<p>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。</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢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
<p>(2)女性の活躍の場の拡大と意欲向上</p>	
	<p>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、学校教育や家庭、社会等において固定的な性別役割分担意識が解消され、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。</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢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 ➢潜在求職者を含む求職者へのリスキリングの支援 <p>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。</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢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 <p>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みます。 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。</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢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 ➢セミナーや商工団体との連携による企業への公正な待遇の促進とこれを支援する制度の周知 ➢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総合的な起業支援

起業家数が年々増加する中、起業家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
- **先輩起業家専門家**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】
- **デジタル専門人材の育成**
- **働く時間や場所の制約が少ないリモートワーカーを育成し、新しい働き方・キャリア形成を支援**

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**農業農林水産業**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

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

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~~予防を契機に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。

また、求人事業所のニーズに応じた県立ハローワークによるマッチングのほか、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】
- 改正育児・介護休業法の周知、普及啓発
- 働く時間や場所の制約が少ないリモートワーカーを育成し、新しい働き方・キャリア形成を支援【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

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、また、近年女性の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字カーブも新たな課題として提起されており、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。

さらに、職場における更年期障害への理解が十分ではなく、更年期障害に悩む方が離職を選択せざるを得ないケースがあるとの指摘もあります。

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支援の充実を図ります。

	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢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 ➢妊娠出産を経験する女性のキャリア継続のための支援 ➢更年期障害に係る正しい知識の普及啓発 <p>②妊娠・出産等で離職した女性の再就職支援</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢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育児中の方を対象とした託児サービス付き職業訓練コースの設定の実施 ➢非正規雇用労働者等を対象とした短時間・短期間職業訓練の実施 <p>③各種ハラスメントの防止</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢企業からの相談に応じた専門家派遣（社会保険労務士等）によるハラスメント防止に係る助言・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
	<p>(3)仕事も家庭も充実するワーク・ライフ・バランスの実現</p>
	<p>①ワーク・ライフ・バランスの推進</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 [再掲] ➢ 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 <p>②男性の家事・育児、介護等への参画促進</p> <p>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、不可欠である男性の家事・育児・介護等への参画は進んできているものの、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いこと等から、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。</p> <p>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。</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 男性の家事・育児や介護等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 ➢ 個人、企業、商工団体等と連携した男性の家事育児参画への機運醸成 ➢ 男性の育児参加休暇、介護休暇等の取得を勧める事業所の支援
--	--

【参考】

「鳥取県「女性活躍 夢ある未来 Smile (スマイル) 宣言」

「日本女性会議 2022in 鳥取くらし」の開催を契機に、今まで積み上げてきた男女共同参画への理念の次世代への継承、女性の活躍・経済的自立を支える環境づくりなど、本県の女性活躍推進の深化・加速化を目的として宣言。(令和4年10月27日)

<内容>

- ・積み上げてきた男女共同参画への理念を次世代につなぎ、世代を超えた持続可能なジェンダー平等の取組へ深化・促進します。
- ・女性の活躍、経済的自立を支える環境づくりを進めます。
- ・全ての働く人の仕事と生活の調和が図られる環境整備を進めます。
- ・パートナーシップ(ネットワーク)で支え合う地域社会づくりを進めます。
- ・女性や子ども、家族を守る安心・安全な社会づくりを進めます。
- ・未だ根強く残るアンコンシャスバイアス(無自覚の差別意識)の解消を進めます。

<第2次鳥取県女性活躍推進計画の改訂案にかかる日程(予定)>

6月5日～6日	「女星活躍とっとり会議」開催(調整中)
6月上旬～下旬	パブリックコメント実施
6月中旬	常任委員会報告(改訂素案、パブリックコメント)
6月下旬～7月上旬	改訂案にパブリックコメント意見を反映、庁内調整
7月中旬	「女星活躍とっとり会議」(書面開催)(改訂最終案審議)
7月21日頃	常任委員会報告(改訂最終案)
7月下旬	公表

第2次鳥取県女性活躍推進計画2年目の進捗状況（中間報告）

令和5年4月25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)	326社(R4)
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)	17市町村(R4)
家族経営協定締結農家数	390組(R7)	356組(R1)	392組(R3)
農業協同組合の役員に占める女性割合	15%(R7)	5.0%(R1)	6.7%(R4)

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)	969社(R4)
うちイクボス・ファミボス宣言企業数	1000社(R7)	606社(R1)	787社(R4)
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)	57.37%(R4)
年度中途の保育所等の待機児童数	ゼロ(R7)	85人(R1)	7人(R4)
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)	117分/日(R3)

女性活躍の推進に向けた令和5年度の取組

令和5年4月25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]

○女性活躍に取り組む企業への支援

・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

・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

・女性活躍に取り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

- 「日本女性会議 2022in 鳥取くらし」の参加者との新たな連携に繋がる契機となるよう、開催から1年を記念して、若者によるジェンダー平等をテーマとした発表等を行うレガシーイベントを開催

◆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

・学校による女性活躍に向けた自発的取組への支援

中・高・大学と連携し、学生による女性の活躍推進に向けた自発的な取組を支援

○リモートワーカー育成・実践

・働く時間や場所の制約が少ないリモートワーカー育成のため、必要なデジタルスキル等について「稼ぎながら学べる」人材育成プログラムを実施

○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（鳥根県との連携）

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鳥根県と連携し、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）

○休暇制度の取得促進

男性に育児参加・介護休暇、子の看護休暇、不妊治療（プレ・マタニティー医療）休暇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5年4月25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、各商工団体や市町村を通じた企業への働きかけや普及啓発ツール作成を通じて、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:790社(R5.4.11)]

※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・ファミボスの実践に繋げるため、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優良企業表彰や新聞による記事掲載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**
 - ・イクボス・ファミボス等の取組のメリットと企業事例を盛り込んだ冊子
冊子の構成: 県内企業の状況、経営上のメリット、企業事例など
- **ツールの活用方法案**
 - ・各商工団体や市町村等主催の会議・研修会等での配布
 - ・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配布
 - ・企業訪問を活用した発信

(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

【R4年度】

イクボス・ファミボスの取組事例の冊子作成

イクボス・ファミボスの取組を県内企業に広く横展開するため、イクボス・ファミボスの取組事例を掲載した冊子を作成

鳥取県「女性活躍 夢ある未来 Smile（スマイル）宣言」

- 積み上げてきた男女共同参画への理念を次世代につなぎ、世代を超えた持続可能なジェンダー平等の取組へ深化・促進します。
現役世代と高校生、大学生など若者世代との交流や、若者世代の自主的な活動を支援
- 女性の活躍、経済的自立を支える環境づくりを進めます。
女性の就業・定着・賃金アップの支援、ライフステージに応じた女性のキャリア教育等の充実
- 全ての働く人の仕事と生活の調和が図られる環境整備を進めます。
テレワークや在宅勤務等の誰もが働きやすい環境づくりの推進、育児や介護に伴う休暇取得の推進、家事分担意識の醸成
- パートナーシップ（ネットワーク）で支え合う地域社会づくりを進めます。
官民連携による孤立・孤独対策、地域全体で子育てを支える環境づくり
- 女性や子ども、家族を守る安心・安全な社会づくりを進めます。
性暴力被害等の防止や相談体制の充実、男女共同参画の視点からの防災・復興
- 未だ根強く残るアンコンシャスバイアス（無自覚の差別意識）の解消を進めます。
社会各層で自覚されずに人々の言動に影響する固定的役割分担意識の解消

令和4年10月27日

鳥取県

働く女性の ネットワークづくりに 取り組みませんか？

女性管理職が少ない職場で、管理職になることへの不安や
家庭との両立について悩みを抱えている女性従業員の方は少なくありません。

様々な業種や立場で頑張っている女性同士が交流し、
悩みを相談したり、身近なロールモデルを見つけたりする機会を通じて、
働く女性のネットワークづくりを進めるため、
交流会を実施していただける企業・団体を募集します！

○事業の内容

県は、以下の目的が達成できる、**働く女性を対象とした**交流会を企画・提案した企業・団体へ事業を
委託します。

- ・参加者同士がキャリアに関する悩みを共有・相談できる
- ・参加者にとっての身近なロールモデルを見出せる

<交流会の構成例>

- ・女性ロールモデルによる講演・懇親
- ・参加者同士のグループワーク
- ・経営者との意見交換会 など

○募集概要

【募集期限】 一次募集：令和5年3月29日から5月31日まで
二次募集：令和5年6月26日から8月18日まで

【募集数】 3団体程度

【委託金額】 1団体につき上限50万円

△予算上限に達した場合は
二次募集を行いません！

○応募方法

企画提案書を、郵送またはファクシミリ、電子メールで以下の問合せ先にお送りください。
(提案書の様式は、県女性活躍推進課ホームページまたは右下のQRコードからダウンロードできます)
応募いただいた提案書は審査会において審査を行い、後日結果を通知します。

※提案があったものから順次審査を行い、予算上限に達し次第募集を終了します。



働く女性同士のつながりを深め、
誰もが活躍できる元気な職場を目指しましょう！

【問合せ先】 鳥取県令和新时代創造本部女性活躍推進課
◆所在地：〒680-8570 鳥取市東町1丁目220 ◆電話：0857-26-7791
◆FAX：0857-26-8196 ◆E-mail：jyosei-katsuyaku@pref.tottori.lg.jp