

令和7年度 女星活躍とっとり会議 次第

日 時 令和7年10月14日（火）14:15～15:15
会 場 ホテルニューオータニ鳥取 鶴の間

1 開 会

2 会長選出

3 議 事

- （1）第2次鳥取県女性活躍推進計画の進捗状況
…資料1～2

- （2）第3次女性活躍推進計画の骨子案策定に当たっての基本的な考え方（骨子（案））
…資料3～4

- （3）その他

4 閉 会

<配付資料>

- ・資料 1 第2次計画 4年目評価
- ・資料 2 第2次計画 数値目標の達成状況
- ・資料 3 第3次計画 骨子（案）
- ・資料 4 第3次計画 策定スケジュール

- ・参考資料1 第2次計画 施策の取組状況（令和6年度）
- ・参考資料2 【国】女性版骨太の方針2025（女性活躍・男女共同参画の重点方針2025）
- ・参考資料3 女星活躍とっとり会議規約
- ・参考資料4 男女協働未来創造本部の創設（R7.4.1）

「第2次鳥取県女性活躍推進計画」4年目評価

令和7年10月14日
男女協働未来創造本部 未来創造課

令和2年12月に策定・令和5年7月に改訂した「第2次鳥取県女性活躍推進計画」（計画期間：令和3年度～令和7年度）の4年目となる令和6年度の実施状況について報告します。

計画の体系

2つの施策の方向性（Ⅰ やりがいを持ち活躍できる環境の整備、Ⅱ 誰もが安心して働き続けられる環境の整備）のもとに、5つの柱を設け、15項目の実施に基づき、女性活躍の推進を図ります。

実施に対する評価

15項目の実施のうち、自己評価は「順調」が1項目、「おおむね順調」が14項目でした。
設定した目標（KPI）に対する主な進捗状況は以下のとおりです。

○目標を達成し順調なもの

- ・ 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

〔KPI〕 家族経営協定締結農家数：356組(R1) →434組(R7.3)〔目標：400組(R7)〕⇒目標達成

- ・ 妊娠・出産・介護等による離職の防止

〔KPI〕 年度中途の保育所等の待機児童数：85人(R1) →ゼロ(R6)〔目標：ゼロ(R7)〕⇒目標達成

○目標に向けておおむね順調なもの ※主なもの

- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進

〔KPI〕 男女共同参画推進企業認定数：817社(R1) →1,100社(R7.3)〔目標：1,150社(R7)〕

- ・ 男性の家事・育児・介護等への参画促進

〔KPI〕 6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間：76分/日(R1) →117分/日(R3)〔目標：120分(R7)〕

○更なる実施が必要なもの ※主なもの

- ・ キャリア意識の向上・スキルアップ支援

〔KPI〕 管理職になりたいと考える女性従業員の割合：5.9% (H30) →5.6%(R6)〔目標：15%(R6)〕

- ・ 男性の家事・育児・介護等への参画促進

〔KPI〕 男性の育児休業取得率（民間企業）：5.6% (H30) →37.6%(R6)〔目標：85%(R7)〕

令和7年度の実施（新規事業のうち主なもの）

施策の方向性に基づき、数値目標（KPI）の達成に向けて、引き続き実施を進めているところです。

○性別に関するアンコンシャス・バイアス解消に向けた男女協働の未来を創造していく県民運動の展開

固定的性別役割分担意識などに基づく職場での働きづらさや地域での暮らしづらさについて、県民との草の根的な対話やセミナー・フォーラム開催等を通じて課題を把握するとともに、産官学労言士など多様な属性の方々との意見交換を踏まえた課題解決策の検討や、課題解消のための周知啓発に係る情報発信等により、女性に選ばれる「働きやすく暮らしやすい」職場や地域づくりの県民運動を展開する。

○未知の魅力あふれる理工系分野へのチャレンジ応援

中高生・保護者、教育関係者向け理工系女子育成イベントや、県内就労女性技術者による講演・トークセッション、子ども向け理工系分野の創作・体験コーナー等を開催

○魅力ある職場づくりに向けた課題掘り起こし

女性活躍応援・男女共同参画推進の障壁や阻害要因の発掘、課題対応の企業実践事例づくりを実施

「第2次鳥取県女性活躍推進計画」の KPI 達成状況

第2次鳥取県女性活躍推進計画は令和3～7年度を対象期間としており、令和6年度末時点の KPI 達成状況は以下のとおり。

- 「施策の方向性Ⅰ やりがいを持ち活躍できる環境の整備」として設定している「県内企業における女性管理職登用」については目標達成に向けて順調に推移している一方で、「管理職になりたいと考える女性従業員の割合」が低調。
- 「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」として設定している「男女共同参画推進企業の認定数」や「イクボス・ファミボス宣言企業数」などは順調に拡大しているほか、「従業員の年次有給休暇取得率」や「夫の育児・家事関連時間数」についても目標達成の見通しが立ってきたものの、「男性の育児休業取得率」や「介護を理由にした離職者の低減化」については、個々の家庭事情にもよるなど目標達成に向けたハードルは高い。
- 固定的な性別役割分担意識の解消を働きかけながら、職場や地域などにおける意思決定過程への女性参画を進めていくためにも、意識醸成・普及啓発をはじめ更なる取組推進を図っていく必要がある。

項目	策定時(R2.12)		R6年度末時点			目標値	
施策の方向性Ⅰ							
やりがいを持ち活躍できる環境の整備							
県内企業の管理的職業従事者に占める女性割合							
従業員10人以上の事業所	25.4%	R1	27.1%	R7.1	○	30%	R7
係長相当職	32.5%	R1	33.2%	R7.1	—	35%	R7
課長相当職	22.7%	R1	25.8%	R7.1	—	25%	R7
部長相当職	15.6%	R1	18.9%	R7.1	—	20%	R7
従業員100人以上の事業所	24.9%	R1	26.7%	R7.1	○	30%	R7
係長相当職	32.3%	R1	31.9%	R7.1	—	35%	R7
課長相当職	21.7%	R1	24.9%	R7.1	—	25%	R7
部長相当職	12.1%	R1	17.2%	R7.1	—	20%	R7
管理職になりたいと考える女性従業員の割合	5.9%	H30	5.6%	R6	△	15%	R6
輝く女性活躍パワーアップ企業登録数	245社	R1	375社	R7.3	△	500社	R7
女性活躍推進法に基づく市町村推進計画策定	15市町村	R1	16市町村	R7.3	○	全19市町村	R7
家族経営協定締結農家数	356組	R1	434組	R7.3	◎	(※1) 400組	R7
農業協同組合の役員に占める女性割合	5.0%	R1	12.4%	R7.3	○	15%	R7
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	817社	R1	1,100社	R7.3	○	1,150社	R7
年次有給休暇取得率(中小企業)	53.0%	H30	62.5%	R6.11	○	70%	R6
年度中途の保育所等の待機児童数	85人	R1	ゼロ	R6.10	◎	ゼロ	R7
介護を理由にした離職者がいる企業割合	8.7%	R1	7.2%	R7.1	○	3%	R7
イクボス・ファミボス宣言企業数	606社	R1	936社	R7.3	○	1,000社	R7
男性の育児休業取得率(民間企業)	5.6%	H30	37.6%	R6	△	(※2) 85%	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	117分/日	R3	○	(※3) 120分/日	R7

(※1) 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においては、目標値を390組としている。

(※2) 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においては、目標値を30%と設定している。

(※3) 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においては、目標値を100分/日としている。

◎達成(2)
○順調(9)
△低調(3)

第3次鳥取県女性活躍推進計画 骨子(案)

～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、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

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。

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3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（R3～R7）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	25.4%(R1)	27.1%(R6)	30%以上(R7)	
	100人以上	24.9%(R1)	26.7%(R6)	30%以上(R7)	
輝く女性活躍「パワーアップ企業登録数		245社(R1)	375社(R6)	500社(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)	117分/日(R3)	120分/日(R7)	全国平均83分
男女共同参画推進企業認定数		817社(R1)	1,100社(R6)	1,150社(R7)	
イクボス・ファミボス宣言企業数		606社(R1)	936社(R6)	1,000社(R7)	
男性の育児休業取得率（民間企業）		5.6%(H30)	37.6%(R6)	85%(R7)	

1 計画期間

令和8（2026）年度から令和12（2030）年度まで

2 計画の推進体制

経済団体・労働団体・行政等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 取組内容

※赤字：主な追加・見直し点

【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

⇒アンコンシャス・バイアスへの気づきによる固定的な性別役割分担意識の解消の追加

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

⇒女性デジタル人材育成の追加

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

⇒女性の起業支援の強化

⑤女性の参画が少ない分野等への女性の参入の促進

⇒女子中高生の理工系分野への進学や就職の促進、機会拡大に向けた取組の追加

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

⇒フェムテックの推進の追加

(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います。

①妊娠・出産・介護等による離職の防止

⇒仕事と健康課題の両立の支援の追加

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

⇒カスタマーハラスメント対策の追加

(3) 仕事も家庭も充実するワーク・ライフ・バランスの実現

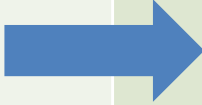
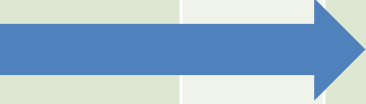
イクボス・ファミボスに賛同する輪を広げ、働くことを希望する全ての人が、仕事と家庭の調和を保ちながら働き続けられる環境を整備するとともに、女性に偏りがちな家事や育児、介護等への男性の参画を進めるため、男性の育児・介護休業取得を促進するほか、男性が主体的に家事や育児、介護等に参画する機運を醸成します。

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

第2次誰もが共同参画できる社会づくり計画(第6次男女共同参画計画)・第3次女性活躍推進計画
策定スケジュール

(R7.10.1時点)

時期	第2次誰もが共同参画できる社会づくり計画		第3次女性活躍推進計画		備考
	項目		項目		
R7. 4～7月	○4/23 男女共同参画行政推進会議(対面)		○5/16 女性活躍ネットワークショップ会議(対面)		・6/10 [国] 女性版骨太の方針閣議決定
4～10月	話彩やで頂いたご意見・ご提案を骨子案・素案に反映、関係団体との意見交換				
8月	○8/29 審議会(対面) ・諮問・骨子案審議	[骨子案決定]			・7/29 [国] 第6次男女共同参画計画骨子案公表(前回: R2.7.2) ・8/8 [国] 同計画素案(案)公表(前回: R2.7.31)
10月	○審議会(書面) ・素案審議 ○男女共同参画行政推進会議(書面) ・素案に対する意見聴取	 [素案決定]	○10/14 女星活躍ととり会議(対面) ・骨子案審議		
10～11月	○パブリックコメントの実施 ○関係団体、市町村への意見照会		○女星活躍ととり会議(書面) ・素案審議	 [素案決定]	
11～12月	○審議会 ・答申内容審議 ○男女共同参画行政推進会議 ・最終案確認	 [答申]	○パブリックコメントの実施 ○関係団体、市町村への意見照会		・[国] 第6次男女共同参画計画閣議決定? (前回: R2.12.25)
R8.1月		 [最終案決定]	○女星活躍ととり会議(書面) ・最終案確認		
2月	○知事決裁		○女星活躍ととり会議 会長協議 ・最終案承認		
3月	○議会議決		○知事決裁		・常任委員会報告 (次期計画策定)

第2次鳥取県女性活躍推進計画の主な取組状況一覧

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

	取組の方向性	R6評価	令和6年度の取組状況	課題	課題解決の取組
1	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 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 鳥取くらし」の成功に向けた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。	B	・女星活躍とっとり会議と連携し、女性リーダー育成セミナーの開催等を通じて、女性活躍の機運醸成に取り組んだ。 ・輝く女性活躍パワーアップ（スタートアップ）企業登録や女性活躍に取り組む企業支援補助金による企業支援、事業所への専門家派遣に加え、女性活躍推進に向けた課題対応研修の開催、女性管理職登用によって生じた効果等を反映したリーフレット・動画作成等により企業経営者に対して効果的な働きかけを行った。	・企業における女性活躍の促進。 ・「鳥取県女性活躍夢ある未来 smile宣言」を踏まえた更なる女性活躍推進。	・関係機関と連携し、経営者等に向けた研修の開催、働きやすい環境整備等への補助金による支援を通じて、誰もが安心して働きやすい職場環境づくりを進め、管理的地位で活躍する女性割合の向上を目指す企業を拡大する。 ・業種ごとの女性管理職登用に關する課題の洗い出し及び専門家派遣等の伴走支援を実施し、それらの取組事例を情報発信する。
2	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。	B	・女性活躍企業推進員等の企業訪問時等に、一般事業主行動計画策定に係る情報を提供し、策定に向けた取組を促進した。 ・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、一般事業主行動計画策定を含む職場環境改善等を図るための取組支援を行った。	・一般事業主行動計画策定促進への取組	・一般事業主行動計画策定に係る情報提供の継続。 ・企業からの相談に応じた専門家（社会保険労務士）派遣等の支援の継続。

(2) 女性の活躍の場の拡大と意欲向上

	取組の方向性	R6評価	令和6年度の取組状況	課題	課題解決の取組
3	①キャリア教育等の推進 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。	B	・女性の視点からの職場環境や仕事のやりがい、男女共同参画における企業の取組についての講話を通して、学生へ今後の職業選択や性別にとられない働き方について考える機会を提供した。 ・大学生等を対象に、さまざまな県内企業でのインターンシップを実施。（延べ272人） ・高校生や大学生等に対し、ライフプランなキャリアデザインを考える出前講座等を実施した。	・キャリア形成支援の機会の継続的な提供。 ・「とりふる」アプリ登録者数の更なる増加。	・学校との連携により、女性の参画が少ない分野で活躍されている方による講座や意見交換会、女性先駆者に関する企画展示などを実施する。 ・県内高等学校等と連携し、高校生に対するアプリの登録促進、及びより魅力的なコンテンツの発信により登録者数の増加につなげていく。
4	②キャリア意識の向上・スキルアップ支援 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。	A	・女性リーダー育成セミナーでは、参加された方のほぼ全員が「キャリアアビジョンを考える上で参考になった」と回答される等、今後のキャリアプランを明確にするための支援ができた。 ・働く女性のネットワークづくりを行い、様々な立場にいる女性の交流を行ったことにより、今後のキャリアを考える上での不安解消に繋げることができた。	・女性管理職や管理職候補となる職員に対する継続的なキャリアアップ意識の醸成が必要。 ・新たなネットワークの創出に加えて、既存のネットワーク活動の活性化が必要。	・女性の入職が少ない分野を含めた様々な分野において活躍するロールモデルの発信を行いつつ、リーダー育成セミナーを実施し、女性のスキルアップやキャリア意識の向上を進める。 ・女性従業員同士のネットワークづくりを引き続き支援するとともに、既存のネットワーク活動の活性化に向けた後押しを行う。

	取組の方向性	R6評価	令和6年度の取組状況	課題	課題解決の取組
5	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 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の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。	B	・女性の高い就職決定率、相談窓口体制の充実、各種支援サービスの充実など、着実に個々の相談者に応じた質の高い支援が進みつつある。 ・社会保険労務士等派遣による企業支援 延べ71社 ・多様な働き方等に関するセミナーの開催 年6回・延べ284名参加 ・企業人権啓発相談員の設置 1名	・希望に沿った求人開拓、多様で柔軟な働き方の提案など、個々の相談者の実情に即した就職支援の充実。 ・啓発機会の確保。	・県立ハローワークによる更なるサービス・情報提供の充実、就業支援員のスキルアップ等を通じて、一人でも多くの方が満足のいく就職へと支援していく。 - また、県内の雇用情勢は人手不足・人材不足の状況であり、女性や高齢者などがより働いて頂けるようキャリアアップ・リスキリング支援等に努めていく。 ・引き続き相談員を設置し、多くの企業に公正な待遇の確保について啓発する機会を増やしていく。
6	④総合的な起業支援 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。	B	・地域起業家アクセラレーションプログラム「鳥取ミライビジネスプログラム」を実施し、3ヶ月間にわたり起業家の伴走支援を実施した。(参加者9名、うち女性4名) ・女性の起業数も増加傾向を継続している。	・女性に限らないが、県内起業家の場合、事業計画の熟度が低いいため、資金調達等の方法が限られている。	・引き続き、伴走支援等を通じて、起業プランの練り上げから事業計画の作成まで支援を実施していく。
7	⑤女性の参画が少ない分野等への女性の参入の促進 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、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。	B	・事業所への専門家（社会保険労務士等）派遣、「輝く女性活躍パワーアップ企業」登録促進、女性活躍に取り組む企業を支援する補助金、企業経営者等を対象とした「女性活躍推進に向けた課題対応研修」の開催や、「輝く女性活躍スタートアップ企業登録制度」の登録促進により、企業（経営者）に向けて効果的な働きかけを行うことができた。 ・高校や大学と連携して、女性の入職が少ない分野（建設・建築業、情報通信業等）で働く女性を講師に、キャリア形成に関する講座を実施し、学生へ今後の職業選択や性別にとらわれない働き方について考える機会を提供した。	・企業における女性活躍の促進 ・キャリア形成支援の機会の継続的な提供 ・就業環境の整備を進め、業界の魅力を発信する等の取組の継続。 ・女性活躍の先進事例を共有するネットワークの拡大。	・企業への働きかけや支援を通じて、誰もが安心して働きやすい職場環境づくりを進める。 ・学校との連携により、女性の参画が少ない分野で活躍されている方による講座、意見交換会、女性先駆者に関する企画展示等を実施する。 ・女性活躍の推進に係る啓発事業を実施するほか、建設業界の女性により組織された団体による環境の整備、情報発信等の活動を支援し、効果的に女性労働者の参入と定着を進める。
8	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 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。	B	・女性の経営参画等を推進するため、家族経営協定の締結の支援を行った。 ・女性の林業に従事しやすい環境整備のため女性ネットワークの構築等の継続的な支援を行った。 ・農業の担い手の減少、高齢化等への対応のため、スマート農機の導入支援を行った。 - 女性役員の割合については、令和5年4月に2農協において役員改選があったことから、12.4%に増加した。 ・養殖業者の女性就業者へ技術指導した他、女性が働きやすい設備の導入へ支援した。	・家族経営協定の制度・意義のさらなる周知。 ・女性技術者の積極的な雇用を計画している事業体との情報共有。 ・受入れ先となる事業体の不足。	・引き続き、男女共同参画及び女性活躍の推進を図るため、女性の役割の明確化、女性の経営参画の促進を踏まえた家族経営協定の推進を行っていく。 ・引き続き女性の林業に従事しやすい環境整備及び支援を行っていく。 ・引き続き、女性の就業希望者を受入れるための環境整備及び海女の活動支援を行う。

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

	取組の方向性	R6評価	令和6年度取組状況	課題	課題解決の取組
9	①多様で柔軟な働き方の導入 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。 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。	B	・社会保険労務士等派遣により、柔軟な働き方の導入に係る企業支援を行った。（延べ71社） ・専門家派遣による男性育児取得促進に向けた助言・伴走支援を行った。（延べ11社） ・県立ハローワークによる、相談者に寄り添った就職相談、求人開拓、求人条件の調整等、女性が働きやすい求人の紹介等の取組により、多くの女性が求職され、高い就職決定率となっており、着実に個々の相談者に応じた質の高い支援が進みつつある。	・多様な人材が活躍できる前向きな職場づくり、人材活用への支援 ・支援制度の周知、活用促進・法改正の周知徹底 ・リモートワークへの発注の拡大 ・希望に沿った求人開拓、多様で柔軟な働き方の提案など、個々の相談者の実情に即した就職支援の充実	・人材確保の観点も踏まえながら、他課の施策も組み合わせ、各社の経営課題に合った支援を進めていく。 ・企業訪問等の機会を通じて、法改正の内容や国の支援制度に関する情報を県内企業に提供していく。 ・リモートワーカーへの発注の大半が県外企業からのものであることを踏まえて、県内企業のリモートワーカーの活用促進に関する取組を強化する。（事例集の配布、個別支援） ・県立ハローワークによる更なるサービス・情報提供の充実、就業支援員のスキルアップ等を通じて、一人でも多くの方が満足のいく就職へと支援していく。
10	②働き方の改革 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。	B	・県内中小企業に対し男性育児取得促進に向けた社会保険労務士等専門家を派遣し取組を支援するとともに、令和7年の育児・介護休業法改正対応をふまえた企業向けセミナーや県内好事例発表会を開催し、男性育児の取得意識の醸成を図った。 ・鳥取県職場環境等実態調査（3,000社対象）を実施し、多様な働き方を実現するための取組・課題を把握した。 ・鳥取県内中小企業のくるみん認定申請等支援業務での社会保険労務士派遣による企業支援 12社 ・社会保険労務士派遣による企業支援 延べ71社	・多様な人材が活躍できる前向きな職場づくり、人材活用への支援。	・社会保険労務士等派遣による企業支援、多様な働き方促進セミナー実施、働きやすい職場づくり活動支援等、様々な施策を組み合わせ、各社の経営課題に合った支援を進めていく。

(2) 働くことを希望する全ての人の就業継続支援

	取組の方向性	R6評価	令和6年度取組状況	課題	課題解決の取組
11	①妊娠・出産・介護等による離職の防止 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。	B	・地域コミュニティの枠組みやつながりを活用したキャリア継続・形成プログラムを実施する本県独自の「地域型支援サービス」により育児中の女性の職場復帰後に向けたキャリア継続等の後押しを開始した。 ・介護等支援コーディネーター派遣による従業員を対象とした介護に関する研修開催や介護サービス・介護休暇・介護保険制度等に関する情報提供を通じて、企業における介護離職リスクへの備えや介護離職防止をさせない職場環境づくりを推進した。	・介護職員の離職防止のため、企業における理解の促進、職場環境向上に向けた取組が必要 ・介護等と仕事の両立しやすい職場環境づくりの推進	・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を実施する。 ・介護人材育成事業認証制度の運用、介護職員の雇用管理及び環境向上に取り組む団体を支援する。 ・介護等支援コーディネーターを派遣して介護離職等をさせない職場環境づくりを推進する。

12	②妊娠・出産等で離職した女性の再就職支援 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。	B	・県立ハローワークによる、相談者に寄り添った就職相談、求人開拓、求人条件の調整等、女性が働きやすい求人の紹介等の取組により、多くの女性が求職し、高い就職決定率となっている。（女性の就職決定者数1,118人（全体決定者数1,801人の62%）／女性の新規求職者数1,548人（全体求職者数2,512人の62%）→女性の就職決定率72%） ・令和3年6月から「ひとり親家庭相談支援センター」を県立鳥取・倉吉・米子ハローワークに開設し、子育て等の相談と就職相談をワンストップで対応している。 ・女性向け就職支援セミナーを開催し、就職への不安解消、就職意欲喚起のための支援を行った。 ・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経費の助成や、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により、女性の再就職を支援した。 ・離職者等を対象とした託児サービス付き職業訓練コースを設定し、2コース（受講者23名、うち16名女性）の利用があった。	・希望に沿った求人開拓、多様で柔軟な働き方の提案など、個々の相談者の実情に即した就職支援の充実。	・県立ハローワークによる更なるサービス・情報提供の充実、就業支援員のスキルアップ等を通じて、一人でも多くの方が満足のいく就職へと支援していく。 ・職業訓練における、短期間、短時間コース、託児サービス付きコースの設定を進める。
13	③各種ハラスメントの防止 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。	B	・企業からの希望に応じて、社会保険労務士等派遣により、就業規則（ハラスメント防止に関する規定を含む）の作成等を支援した。 延べ71社 ・多様な働き方等に関するセミナーを開催し、働きやすい職場環境の整備につながる情報提供を行った。6回・延べ284名参加 ・中小企業労働相談所（みなくる）において、労働者・経営者からの労働・雇用に関する相談に対して、助言・情報提供等を実施した。	・ハラスメント防止の理解促進。	・企業に対してセミナーや研修等を通じて理解促進を図るとともに、専門家派遣等を利用した体制整備を促す。

（３）仕事も家庭も充実するワーク・ライフ・バランスの実現

	取組の方向性	R6評価	令和6年度の取組状況	課題	課題解決の取組
14	①ワーク・ライフ・バランスの推進 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて、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。	B	・イクボス・ファミボスの優れた取組を顕彰し、実践企業の優良事例を継続的に発信した。 ・男性育休の取得促進の取組に着目したワーク・ライフ・バランス実践企業の取組事例集を作成した。 ・男女共同参画企業推進員等による企業訪問や各商工団体が開催する企業向けイベント等の機会を活用した制度周知により、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組む男女共同参画推進企業の増加に繋がった。 ・鳥取県職場環境等実態調査（3,000社対象）を実施し、ワーク・ライフ・バランス実現のための取組・課題を把握した。 ・家族介護と仕事の両立支援について、令和7年4月の育児・介護休業法改正に備えた企業向け啓発セミナーを実施し（38名参加）、地域包括支援センターと連携した労働者の相談体制構築に向けた事前説明会を開催した（17センター23名参加）。	・介護離職防止のための早期の情報提供・相談体制の確立 ・男女共同参画推進企業、輝く女性活躍パワーアップ・スタートアップ企業の更なる拡大 ・イクボス・ファミボス宣言企業の更なる拡大	・市町村の地域包括支援センターと中小企業労働相談所（みなくる）が連携して、労働者が介護に直面した段階で介護と仕事を両立するための制度周知や相談窓口の情報提供・相談対応を行う体制を運用・周知する。 ・引き続き、企業訪問や電話勧誘を強化するほか、就業規則整備支援や働きやすい環境整備等への補助金による支援を実施する。 ・引き続き、優良企業の表彰による取組顕彰、事例集を活用した事例の発信等を行いつつ、男女共同参画推進企業の企業訪問等に併せたイクボス・ファミボス宣言の勧奨を実施するほか、各商工団体や市町村と連携し企業への働きかけを強化する。
15	②男性の家事・育児、介護等への参画促進 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。	B	・島根県と連携して、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を目的とした広報や、子どもの頃からの固定的な性別役割分担意識の解消や男性の家事参画のきっかけとなるキャンペーンを実施したほか、家事分担を話し合うきっかけとなる家事シェア手帳の作成・配布、家事等のスキル向上を目的とした実践的な講座等の実施により、男性の家事参画を促した。 ・県内企業等が行う社内研修への講師派遣、男性の家事・育児参画のための休暇・休業の取得促進に取り組む企業の公開や金融機関と連携した金利優遇等の支援、従業員に休暇等を取得させた事業主に対する奨励金の支給等により、休暇を取得しやすい職場環境の整備を促進し企業の取組支援等を行った。	・更なる男性の家事・育児・介護等への参画促進 ・更なる男性の家事・育児・介護等への参画の機運醸成 ・支援制度の周知、活用促進	・島根県と連携した普及啓発キャンペーンの実施、地元テレビ局と連携した情報発信 ・家事シェア手帳や家事シェアボードを活用した普及啓発 ・男性の従業員比率が高い企業への呼びかけや商工会などと連携して、事業の活用を呼びかける。 ・今後も、企業に対して「子育て」等への理解を図るとともに、県内企業の好事例を周知しつつ、就業規則、社内風土の改善などについてのサポートを進める。

いつでも・どこにいても、誰もが自分らしく生きがいを持って生きられる社会の実現を目指す。多様な地域で多様な幸せを実現させ、**活力ある日本**を目指す。

I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

女性が地方での生活を選択しない傾向が強まる中、固定的な性別役割分担意識の解消等を図り、女性を含めた誰もが安心して住み続けられる地方を構築することは待ったなしの課題。
⇒**全国各地における女性の起業支援、地域における魅力的な職場・学びの場づくり、地域における人材確保・育成及び体制づくり、地域における安心・安全の確保に取り組む。**

II 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

各地の女性が、いかなるライフステージにあってもしっかり生きていくための礎として、女性への家事・育児・介護の負担の偏りを是正し、所得向上・経済的自立を図ることが必要。
⇒**女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化、仕事と育児・介護の両立の支援、仕事と健康課題の両立の支援、職場等におけるハラスメントの防止に取り組む。**

III あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大

女性の活躍は、多様性（ダイバーシティ）が尊重される社会を実現するとともに、我が国の経済社会にイノベーションをもたらし持続的な発展を確保する上でも不可欠な要素であり、あらゆる分野において一層の推進が必要。⇒**企業における女性活躍、政治・行政分野における男女共同参画、科学技術・学術分野や国際的な分野における女性活躍の推進に取り組む。**

IV 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現

どこに住んでいても、個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保されることは、男女を問わず、人々が各地域で暮らしていくための基盤。
⇒**配偶者等への暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化、困難な問題を抱える女性への支援、男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進、生涯にわたる健康への支援等に取り組む。**

V 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

一方の性の視点のみに立脚するのではなく、男女別の影響やニーズを考慮することは、真に男女がともに利益を享受できる施策、製品・サービスを生むことにつながり、社会における生きざらさをなくしていくことにもつながる。⇒**男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進、ジェンダー統計の充実、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画に取り組む。**

I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

（１）全国各地における女性の起業支援

○女性がアクセシしやすい全国各地の男女共同参画センター等をサポートの拠点として、地域の実情を踏まえた取組（セミナー等の継続的な開催を通じたロールモデルとの出会い・仲間とのネットワーク形成の促進、起業ステージの進捗に応じた更なるステップアップの機会の提供、地域の意識変革に向けた啓発等）を進め、女性の起業の裾野拡大等を図る。

⇒地域女性活躍推進交付金等による財政支援、各地の好事例の収集・横展開、男女共同参画センター等と関係機関との連携体制の構築支援、全国的な外部専門人材のデータベースの整備、男女共同参画センター等を含む各地の関係機関とマッチングによる人材派遣の仕組みの構築、啓発素材の作成・提供等を行う。

○女性起業家の更なる活躍を後押しするとともに、女性起業家に対するハラスメントの防止に取り組む。

⇒ロールモデルとなる女性起業家の創出・育成支援、女性起業家支援ネットワークの構築、女性起業家による資金調達への支援、地域密着型事業の立ち上げ支援、アントレプレナーシップ教育の推進等に取り組む。

・フリーランスの就業環境の整備や、女性起業家に対するハラスメント防止に向けた、ベンチャーキャピタル等の支援機関に対する研修の実施、コンプライアンス管理の体制確保、相談支援に取り組む。

（参考）地域で輝く女性起業家サロン

女性活躍・男女共同参画担当大臣が、地域で活躍する女性起業家等と、今求められている支援策等についてフランクに論じ合う「地域で輝く女性起業家サロン」を日本各地で開催してきた。また、地方訪問時には、地域にお住いの一般の女性の皆さんとの意見交換会も併せて実施した。
意見交換においては、根強い性別役割分担意識等の存在や、女性起業家の身近なロールモデル、起業に取り組む仲間やメンター等のネットワーク、女性の起業を伴走型で精神面・ノウハウ面にわたりサポートをする人材の不在等が指摘された。

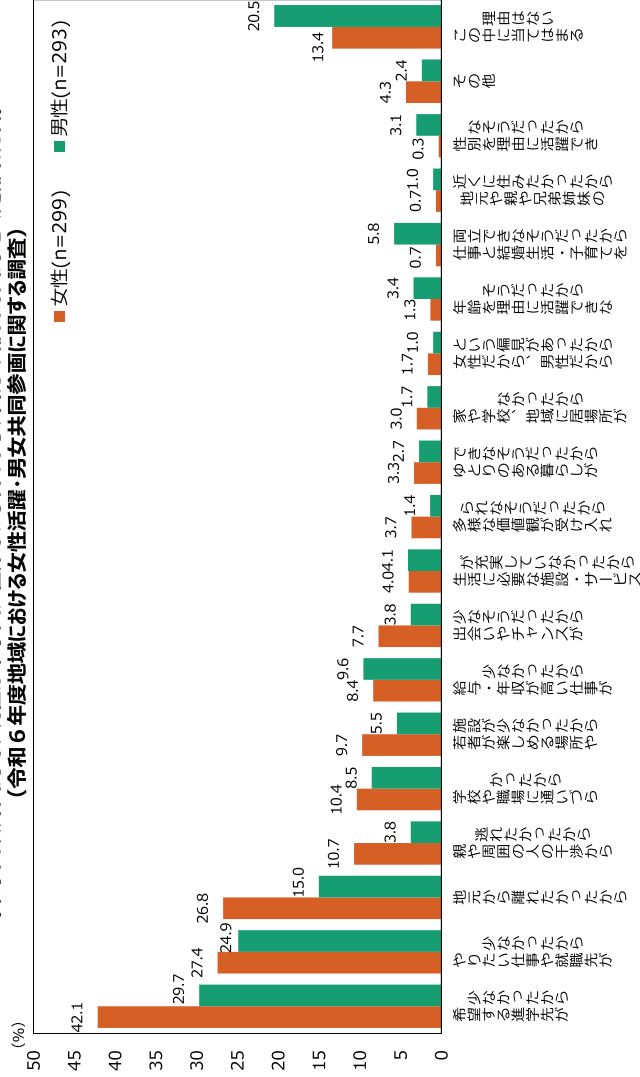
【開催実績】

- 令和7年
- 1月18日 第1回サロン
滋賀県立男女共同参画センター「G-Netしが」（滋賀県近江八幡市）
 - 1月23日 第2回サロン 三原大臣室
 - 2月4日 サロン参加者と石破内閣総理大臣との面会
 - 2月15日 第3回サロン
男女共同参画センター横浜「フォーラム」（神奈川県横浜市）
 - 3月22日 第4回サロン
福島市クリエイティブビジネスサロン（福島県福島市）
 - 4月24日 第5回サロン 三原大臣室
 - 5月10日 第6回サロン
福岡県男女共同参画センター「あすばる」（福岡県春日市）



出身地域を離れた理由（男女別）

(東京圏以外出身で、現在は東京圏に住んでいる者のうち、自分の都合で出身地域を離れた者)
(令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査)



(備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18～39歳の男女。

2. 自分の都合（進学や就職など）で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居し（離れた）たと回答した者に対し、「あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した（離れた）理由を教えてください。（いくつでも）」と質問。

3. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、東京都以外出身で、現在は東京圏に住んでいる者… 中学校卒業時点では東京圏以外に住んでおり、現在は東京圏に住んでいる者。

支援、女性活躍に取り組む地方自治体の好事例の横展開等を行う。

(4) 地域における安心・安全の確保

○災害時には、女性や子ども、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されており、女性と男性が災害から受ける影響や二つの違いに十分に配慮された災害対応を推進し、平常時・災害時を問わないフェーズフリーの観点を踏まえ、平常時から災害に強い地域社会の実現を図る。

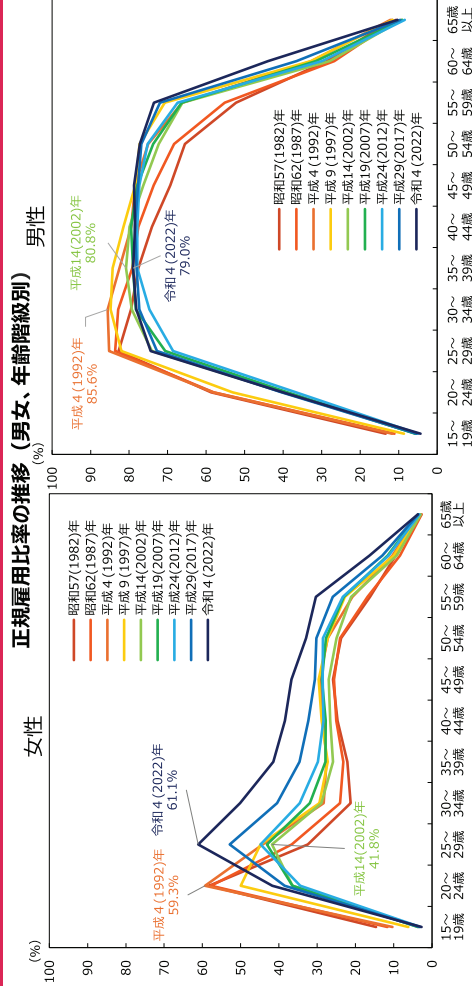
⇒・能登半島地震調査の結果を踏まえた男女共同参画の視点からの取組の推進、防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大、防災の現場等における女性の参画拡大、男女共同参画の視点を取り入れた防災教育の推進に取り組む。

Ⅱ 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

(1) 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

○非正規雇用労働者の正社員転換や女性デジタル人材の育成をはじめとするリスキングの促進等による「L字カーブ」の解消等により、女性が希望に応じて働くことができる環境づくりを進める。

「Ｌ字カーブ」の解消に向けた取組の強化、「同一労働同一賃金」の遵守の徹底、「新・女性デジタル人材育成プラン」に基づくデジタルスキルの習得支援・就労支援、求職者に対する情報公表の促進、女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討、医療・介護・福祉などの分野で働く方々の賃上げ、雇用保険の適用拡大、ひとり親家庭への支援（就労支援、養育費受領率の向上等）等に取り組み。



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。 2. 正規雇用比率は、当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合。

(2) 仕事と育児・介護の両立の支援

○家事・育児・介護の負担が女性に偏っている現状を踏まえ、各種の支援により、育児や介護をはじめとしたライフイベントとキャリア形成の両立を図る。

⇒・長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の推進、「共働き・子育て」の実現に向けた取組（男性の育児休業取得の更なる促進、育児時短就業給付の実施・周知、仕事と育児を両立できる職場環境の整備、出生後休業支援給付の実施・周知）、仕事と介護の両立支援の促進、外部サービス利用の普及による家事負担の軽減、キャリア形成と育児等の両立を阻害する要因に関する調査結果を踏まえた啓発、仕事と育児の両立にも資する就学児の居場所づくり、若者のライフデザイン支援等に取り組む。

(3) 仕事と健康課題の両立の支援

○女性自身に対する支援や企業における取組の推進等により、働く女性のライフステージごとの健康課題に配慮し、女性の活躍を後押しする。

⇒・健診やセルフチェック、相談事業等の活用による女性の健康確保に向けた取組の推進、女性の健康課題に取り組む企業の評価制度の活用・促進、中小企業における取組促進も視野に入れた女性の健康課題に対応する施策の充実に向けた効果検証等に取り組む。

(4) 職場等におけるハラスメントの防止

○職場等におけるハラスメントは、あってはならないものであり、事業主に雇用管理上の措置を義務付けること等により、ハラスメントの防止を図る。

⇒・ハラスメントの規範意識の醸成、カスタマーハラスメント・就活等ハラスメント対策の強化等に取り組む。

Ⅲ あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大

(1) 企業における女性活躍の推進

・改正女性活躍推進法に基づく女性管理職比率の情報公表の義務化、プライム市場上場企業における女性役員割合を2030年までに30%以上とする政府目標達成に向けた女性役員登用の加速化に向けた取組、公共調達において女性活躍推進法等に基づく認定を受けた企業等を加算評価する取組等を推進する。

(2) 政治・行政分野における男女共同参画の推進

・女性の政治参画への障壁等に関する調査の結果を踏まえ、関係機関の連携・協力も得ながら、様々な機会を通じ、女性の政治参画への障壁とその解消に向けた必要な取組について啓発を行うなど、政治分野における男女共同参画を推進する。

・各府省において、各役職段階に占める女性の割合に関する数値目標を定め、より一層の女性登用に向けた取組を強化するなど、行政分野における女性活躍を推進する。

(3) 科学技術・学術分野における女性活躍の推進

・女子中高生の理工系分野への進学促進に向けた啓発等の取組や、国立大学・高専における女子学生の増加等に対応した施設整備など、女性が少ない分野への進学者増に向けた取組の推進、女性研究者の両立支援など大学等における女性登用の促進等に取り組む。

(4) 国際的な分野における女性活躍の推進

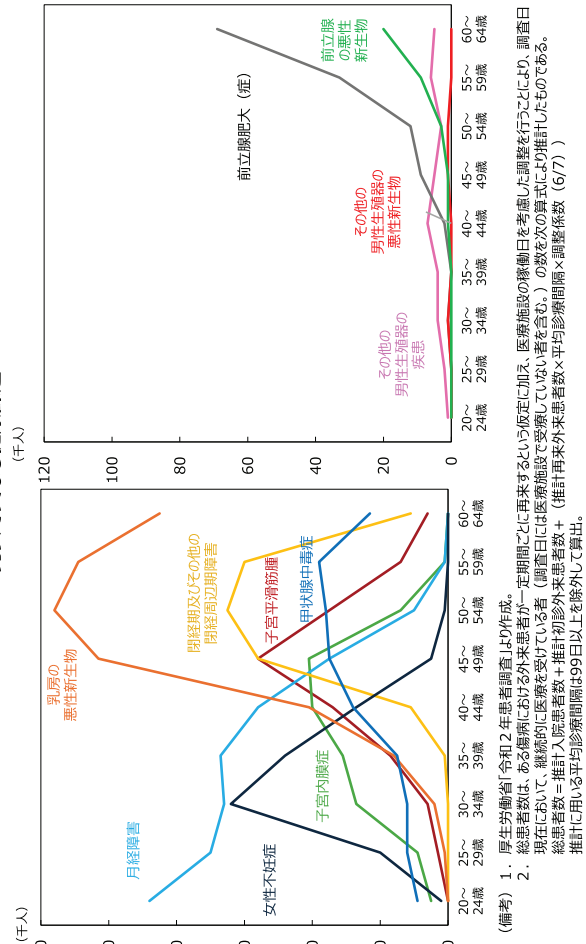
・在外公館の各役職段階に占める女性の割合の引き上げや、ジェンダー平等と女性のエンパワメントの分野において国際的に活躍できる人材を増やすための若者の育成に取り組む。

Ⅳ 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現

(1) 配偶者等への暴力への対策の強化

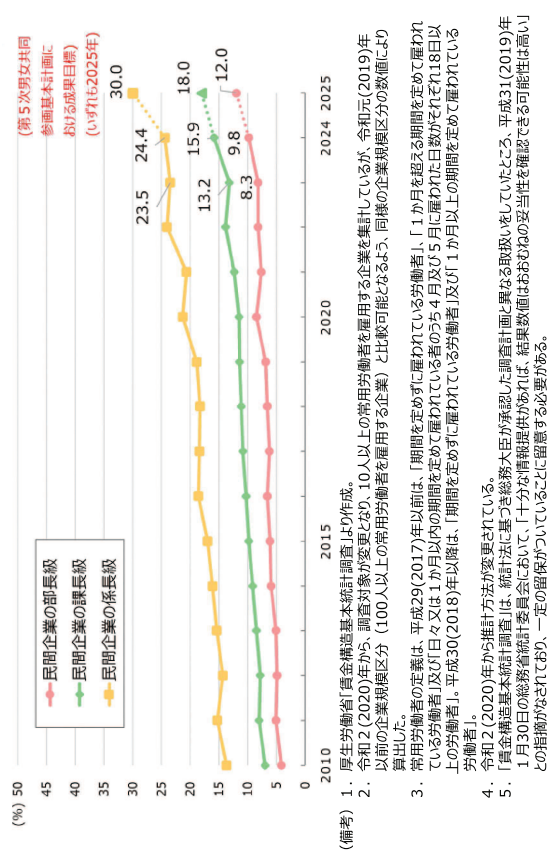
・配偶者からの暴力の被害者が、身近な地域において、保護命令の申立ての支援を含め、それぞれの状況に応じた必要な支援を切れ目なく受けることができるよう、配偶者暴力相談支援センターの機能の充実、配偶者暴力防止法に基づく法定協議会の活用等による関係機関・団体等との一層の連携等、地域における被害者支援体制の充実強化のための都道府県や市町村の取組を促進する。

男女で異なる健康課題



(備考) 1. 厚生労働省「令和2年患者調査」より作成。
2. 総患者数は、ある癌種における外来患者が一定期間ごとに再発するという仮定に加え、医療施設の稼働日を考慮した調整を行うことにより、調査日現在において、継続的に医療を受けている者（調査日には医療施設で受療していない者を含む。）の数を次の算式により推計したものである。
総患者数＝推計入院患者数＋推計初診外来患者数＋（推計再来外来患者数×平均診療期間÷調整係数（6/7））
推計に用いる平均診療期間は99日以上を除外して算出。
3. 「乳癌の悪性新生物」及び「甲状腺中毒症」は男性にも罹患するが、女性に多い病気である。

民間企業 管理職相当の女性割合の推移



・被害者の保護・自立支援を図る上で、一人一人の多様なニーズに柔軟に対応した支援に取り組む民間シelters等の民間団体との緊密な連携が極めて重要であることから、官民連携の下で民間シelters等が行う先進的な取組について、都道府県等に対する交付金により支援を行う。

(2) 性犯罪・性暴力対策の強化

○「相手の同意のない性的な行為は性暴力」であること等の認識を社会全体で共有し、性犯罪・性暴力の根絶のための取組や被害者支援の強化を図る。

⇒性犯罪に対処するための刑事法の内容及び趣旨について周知を徹底するとともに、法と証拠に基づき厳正に対処する。また、改正法施行後の適用状況等を的確に把握するとともに、刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律附則規定に基づく検討が実証的なものとなるよう、被害申告の困難さ等の性的な被害の実態に係る調査を行っているところであり、同調査等を着実に進める。

・ワンストップ支援センターが、個々の被害者の置かれた状況に対応した支援を総合的に提供し、また、必要に応じて専門機関等による支援につなぐことができるよう、ワンストップ支援センターと、警察、医師会等の医療関係団体、弁護士会、女性相談支援センター、児童相談所、教育委員会等の地域における関係機関とのネットワークの構築に係る各都道府県等の主体的な取組を推進する。

(3) 困難な問題を抱える女性への支援

- ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、女性相談支援センターや女性自立支援施設の機能強化、女性相談支援員の人材の養成・処遇改善の推進、若年女性を含む困難な問題を抱える女性への支援に取り組む民間団体が行う活動や事業継続への支援、民間団体と地方公共団体との協働の促進、民間団体を含めた女性支援を担う者の育成強化等を図る。
- ・改正風営法も踏まえ、悪質なホストクラブ等に対する厳正な取締りを更に推進する。

(4) 「女性・平和・安全保障（WPS）」の取組の強化

- ・国内の関係府省において、WPS担当官を明確に位置づけ、各国との協力を一層推進するとともに、「第3次女性・平和・安全保障に関する行動計画（2023－2028年度）」に基づく取組を対外発信含めて着実に実施していく。
- ・「防衛省女性・平和・安全保障（WPS）推進計画」に基づき、省一体としてWPSを強力に推進し、ジェンダー視点を踏まえた活動を行うことで、国民の保護や国際社会の平和と安定に貢献していく。
- ・消防分野においても、女性消防吏員及び女性消防団員の増加を図るべく、ソフト・ハード両面からの勤務環境・活動環境の更なる向上に努める。

(5) 性差を考慮した生涯にわたる健康への支援

- ・女性の健康総合センターの取組など性差に応じた健康への支援、プレコンセプションケアの推進、フェムテックの推進と更なる利活用、女性の産後ケア施策の充実、医療保険者等のインセンティブ制度を活用した女性の健康課題の解決に資する取組の推進、健康増進関連連策における女性の健康課題解決の推進（HPV検査単独法の実施に取り組み自治体への支援を含む）、生理の貧困への対応、緊急避妊薬の利用に向けた検討、スポーツ分野における女性の参画・活躍の促進、女性医師に対する支援等に取り組む。

(6) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

- ・婚姻により改姓した人が不便さや不利益を感じることのないよう、引き続き旧姓使用の拡大やその周知に取り組む。
- ・夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、更なる検討を進める。

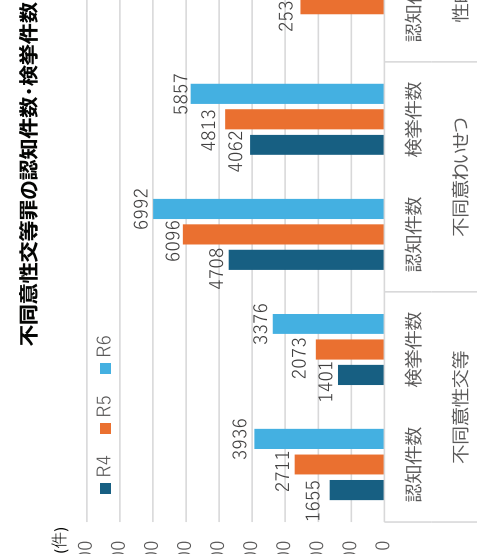
V 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

(1) 男女の性差に配慮した施策の推進

- ・男女共同参画の視点に立ち、あらゆる分野の政策・事業の計画、実施、評価において、男女別の影響やニーズの違いを踏まえた検討・立案を行う。その前提として、男女の性差を考慮するとともに、関連するデータの男女別の把握・分析を強化する。
- ・上記の取組を担保するため、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を促進する。
- ・男女別データの整備状況等に関する調査の結果も踏まえつつ、男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）の更なる充実に向けて、周知啓発に取り組む。
- ・男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進（ジェンダー・イノベーションの創出の推進）、交通・まちづくり分野におけるジェンダー主流化の推進に取り組む。

(2) 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

- ・G7、G20、APEC、OECD、国連等に係る情報発信を強化する。



（備考）1. 警察庁「犯罪統計」より作成。

2. 不同意性交等及び不同意わいせつについては、刑法の一部改正（令和5年（2023年）7月13日施行）により、罪名・構成要件等が改められたことに伴い、令和5年7月12日以前は強制性交等及び強制わいせつをそれぞれ計上している。
3. 性的姿勢等撮影罪については、令和5年（2013年）7月13日の施行日以降の件数を計上している。

不同意性交等 不同意わいせつ 性的姿勢等撮影罪

女星活躍とっとり会議規約

(名称)

第1 本組織は、女星活躍とっとり会議（以下「とっとり会議」という。）と称する。

(目的)

第2 とっとり会議は、女性が輝く日本一の県を創ることをめざし、男女共同参画推進の全体の底上げを図るため、経済団体、労働団体、行政等が連携し、女性が生き生きと活躍する鳥取県を実現し、もって鳥取県経済が活性化することを目的とする。

(事業)

第3 とっとり会議は、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- (1) 女性の管理職登用・職域拡大など企業が自ら目標を設定し、その実現に向けた取組を促進
- (2) 男女とも仕事と子育て・介護が両立できるよう環境整備を促進
- (3) 女性が生き生きと能力を発揮し、多様で柔軟な働き方のもとで活動できる職場の環境改善を促進

(構成団体)

第4 とっとり会議は、鳥取県に所在する経済団体、労働団体、高等教育機関、鳥取労働局、鳥取県、市町村で構成する。

(役員)

第5 とっとり会議は、会長1名、副会長若干名（以下「役員」という。）を置く。

- 2 会長は構成団体の長で互選し、副会長は会長が指名する。
- 3 任期は2年とし、再任を妨げない。

(幹事会)

第6 とっとり会議に構成団体の職員をもって幹事会を置く。

(事務局)

第7 事務局の業務は会長が所属する団体と鳥取県男女協働未来創造本部未来創造課が協働して担う。

附 則

この規約は、平成26年7月10日から施行する。

附 則

この改正は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成28年8月19日から施行する。

附 則

この改正は、平成29年5月22日から施行する。

附 則

この改正は、令和元年7月5日から施行する。

附 則

この改正は、令和5年8月22日から施行する。

附 則

この改正は、令和7年10月9日から施行する。

男女協働未来創造本部の創設(R7.4.1)

男女協働未来創造センター “よりん彩”

男女協働未来創造本部

本部長

未来創造課

企画立案、推進体制整備、よりん彩維持管理、相談業務

女性活躍推進計画
策定及び推進

県組織・市町村・国との
連携・推進体制の整備

男女の役割等で生きづらさ
を抱える方への相談対応

性にかかわらず誰もが
共同参画できる社会づく
り計画策定及び推進

情報収集・提供

働きやすい職場環
境づくりへの支援

子どもや若者等の
未来創造応援

アンコンシヤス・バイアス
の気づきと行動変容を促
す県民運動

県民運動課

アコジャス・バース県民運動、企業・県民への普及啓
発、活動支援、人材育成、情報収集

出前講座・
授業

男女共同参画・女性
活躍セミナー・講演会

団体等の活動
支援・人材育成

地域・企業の声を聴き、みんなで解決策を考えて

若者・女性にも魅力ある、誰もが働きやすく暮らしやすい鳥取県へ