

# 地域県土警察常任委員会資料

(令和7年10月6日)

[ 件 名 ]

- 第3次鳥取県女性活躍推進計画の策定について  
【未来創造課】… 2ページ
- 令和6年度企業の女性管理職登用等実態調査結果について  
【未来創造課】… 3ページ

男女協働未来創造本部

## 第3次鳥取県女性活躍推進計画の策定について

令和7年10月6日  
未来創造課

現行の第2次鳥取県女性活躍推進計画の計画期間が令和8年3月で満了することから、3次計画の策定に向け、検討を開始します。

今後は、経済団体・労働団体等及び行政が一体となった女性活躍の推進主体「女星活躍とっとり会議」での審議やパブリックコメントの意見を踏まえ、計画を策定する予定です。

### 1 3次計画骨子（案）の概要

#### (1) 計画の期間

令和8（2026）年度から令和12（2030）年度まで

#### (2) 計画の趣旨

- ・「女性活躍推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」に基づく法定計画
- ・女性の職業生活における活躍に向けた県の施策を総合的・一体的に推進

#### (3) 課題

- ・男性の育児・家事関連時間は増加傾向にあるものの、依然として女性より短く、育児休業等の取得率は低い状況にあり、男性の育児・家事促進に向けた仕事との両立の取組を進めていく必要がある。
- ・「社会通念」「職場」「地域」など様々な分野で「男性優遇」と感じている人は多く、固定的性別役割分担意識は根強く残っている。

#### (4) 計画改訂のポイント

##### 【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
  - ・女性活躍の機運醸成に、「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）への気づきによる固定的な性別役割分担意識の解消」を追加
- 女性の活躍の場の拡大と意欲向上
  - ・キャリア意識の向上・スキルアップ支援に、「女性デジタル人材育成」を追加
  - ・総合的な起業支援に「女性の起業支援の強化」を追加
  - ・女性の参画が少ない分野等への女性の参入の促進に「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」を追加

##### 【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の推進
  - ・働き方の改革に「女性特有の健康課題を解決する技術（フェムテック）の推進」を追加
- 働くことを希望する全ての人の就業継続支援
  - ・妊娠・出産・介護等による離職の防止に「仕事と健康課題の両立の支援」を追加
  - ・各種ハラスメントの防止に「カスタマーハラスメント対策」を追加

### 2 女星活躍とっとり会議の開催（予定）

(1) 開催日 令和7年10月14日(火)

(2) 場 所 ホテルニューオータニ鳥取

(3) 主な出席者

鳥取県商工会議所連合会、鳥取県商工会連合会、鳥取県経営者協会、鳥取県銀行協会、鳥取労働局、鳥取短期大学・鳥取看護大学、市町村、とっとり女性活躍ネットワーク会議（※）、県

※ 女性の視点で、女性活躍のための仕掛けを企画、実施する組織として、女星活躍とっとり会議の中に設置。

(4) 議 題

- ・第2次女性活躍推進計画の進捗状況
- ・第3次女性活躍推進計画 骨子案の審議 ほか

### 3 今後のスケジュール（予定）

令和7年11月 パブリックコメント実施

女星活躍とっとり会議 素案の審議（書面）

令和8年2月 女星活躍とっとり会議 会長協議（最終案承認）

3月 知事決裁

計画策定

# 令和6年度企業の女性管理職登用等実態調査結果について

令和7年10月6日  
未来創造課

経済団体と連携した女性活躍推進施策の検討のための基礎資料とすることを目的として、企業における管理的地位に占める女性の割合や介護と仕事の両立への課題等について実態調査を実施しましたので、その結果を報告します。

## 1 調査の概要

- (1) 調査対象 県内に所在する従業員10人以上の事業所  
対象事業所数4,832事業所、回収数1,885事業所(回収率39.0%)
- (2) 基準日 令和7年1月1日(調査期間:令和7年3月5日から4月7日まで)

## 2 調査結果の概要

### (1) 管理的職業従事者(係長級以上)に占める女性割合

全体の女性管理職の割合は前回調査から1.8ポイント減少、女性従業員に占める管理職の割合は0.3%増加した。

#### ●全体の推移

H27	H29	R1	R2	R5	R6	R7目標値
19.9%	21.9%	25.4%	26.4%	28.9%	27.1%	30.0%

#### ●令和6年度の調査結果(役職・事業所規模別)

区分	全体	役員	部長級	課長級	係長級
目標値(R7)	30%以上	—	20%以上	25%以上	35%以上
従業員10人以上の事業所	(28.9%) 27.1%	(25.6%) 23.2%	(20.5%) 18.9%	(28.1%) 25.8%	(34.6%) 33.2%
うち従業員100人以上の事業所	(27.6%) 26.7%	(15.2%) 18.1%	(15.9%) 17.2%	(27.6%) 24.9%	(33.0%) 31.9%

( )は令和5年度の結果。目標値は「第2次鳥取県女性活躍推進計画」に定める数値目標

### (2) 管理職に女性を登用していない理由

「管理職に登用するのに十分な経験、知識、技能を有する女性がいらないから」が35.1%と最も高く、次いで「適切なポストがないから」が25.9%となっている。

### (3) 管理職に女性を登用したことによる効果

「性別に関わらず、優秀な人材を重要な役職に登用しやすくなった」が39.2%と最も割合が高く、次いで「女性従業員の仕事への意欲が向上した」が23.3%となっている。

### (4) 女性の管理職登用が進むために重要なこと

「管理職への昇進に対する女性の意欲喚起」が50.7%と最も割合が高く、次いで「育児・介護と仕事の両立ができる制度の整備(休業・休暇制度、短時間勤務、在宅勤務等)」が30.6%となっている。

## 3 今後の対応

女性管理職割合の低い業種や、女性従業員数が比較的少ない業種に対して、アンコンシャス・バイアスの気づきや性別役割分担意識の解消により経営者を含む社員の行動変容を促すことで、女性従業員の入職向上に向けた機運醸成を図り、業種間で隔たりのない女性登用を後押ししていく。

### 【令和7年度の主な施策】

#### ①女性の意欲喚起

- ・ロールモデル発信、セミナー開催等による女性のキャリア意識の向上、理工系分野へのチャレンジ応援
- ・働きやすい職場環境づくりや女性の人材育成等を行う企業への支援

#### ②育児等と仕事の両立支援

- ・男性育児休業の取得促進(経営者等への研修、職場環境整備のための専門家派遣、事例の共有等)
- ・「イクボス・ファミボス」の普及

#### ③地域働き方・職場改革等推進

- ・国からの有識者派遣による伴走支援を通じて、女性をはじめ誰もが働きやすい職場環境改善や固定的性別役割分担意識からくる慣例の解消など実践モデル事例を作成

#### ④アンコンシャス・バイアス解消

- ・みんなで話彩や(はなさいや)を展開し、女性が活躍できる環境づくりを推進