

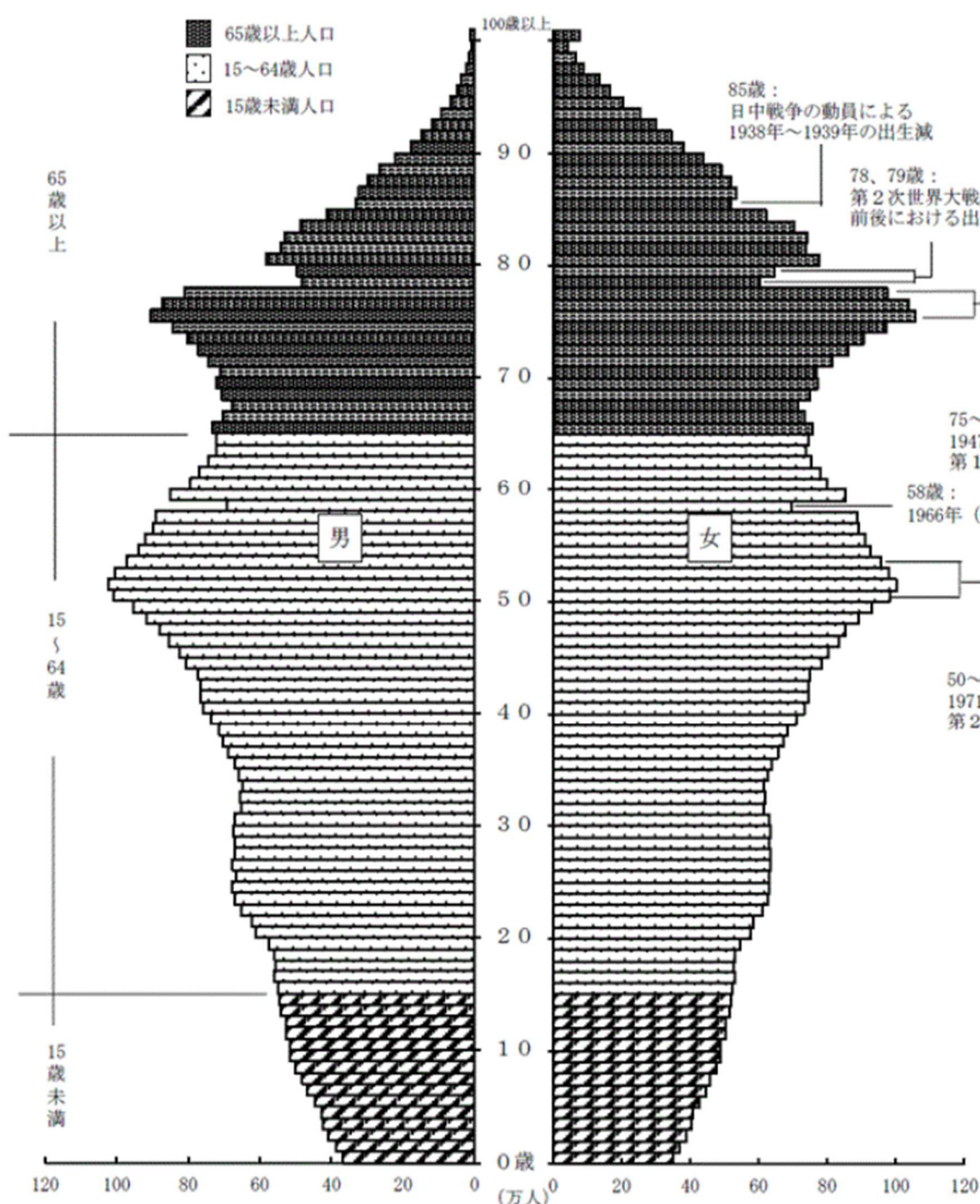
～誰もが暮らしやすく働きやすい社会をめざして～

# 鳥取県における男女共同参画の現状と『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』について

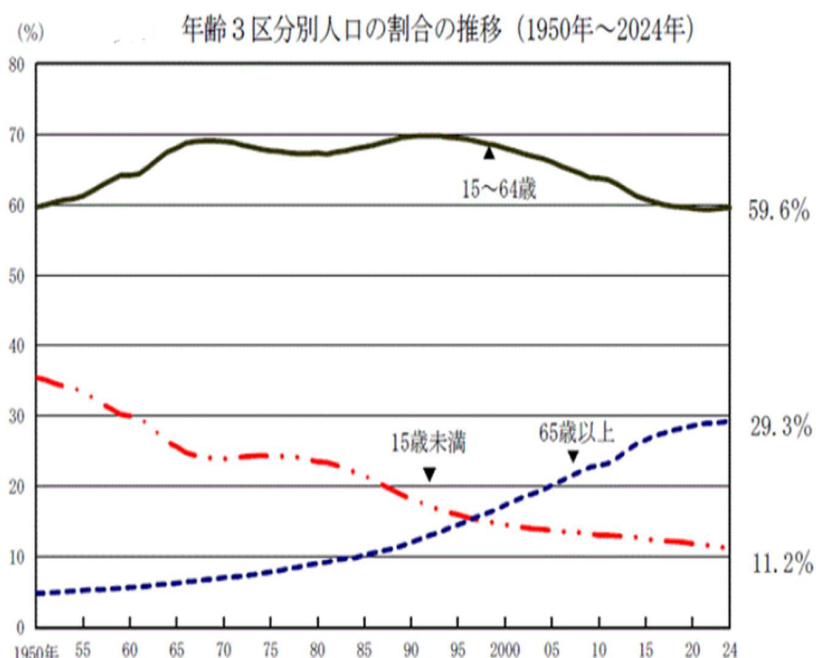
北栄町男女共同参画審議会 研修会説明資料  
令和8年5月20日 鳥取県男女協働未来創造本部 未来創造課

## 年齢別人口の状況（国） ～2024（R6）年10月1日現在～

2024(R6)年10月1日現在の日本の年齢別推計人口

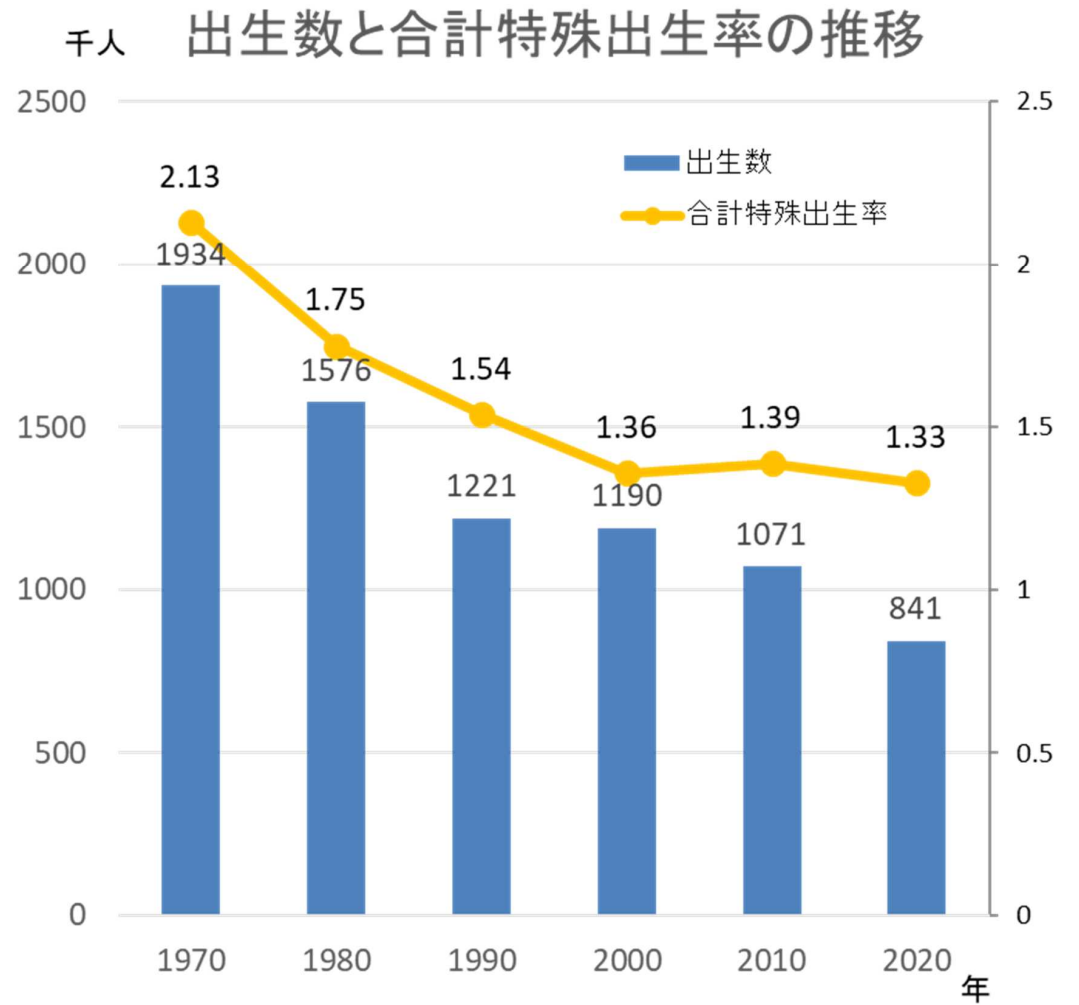
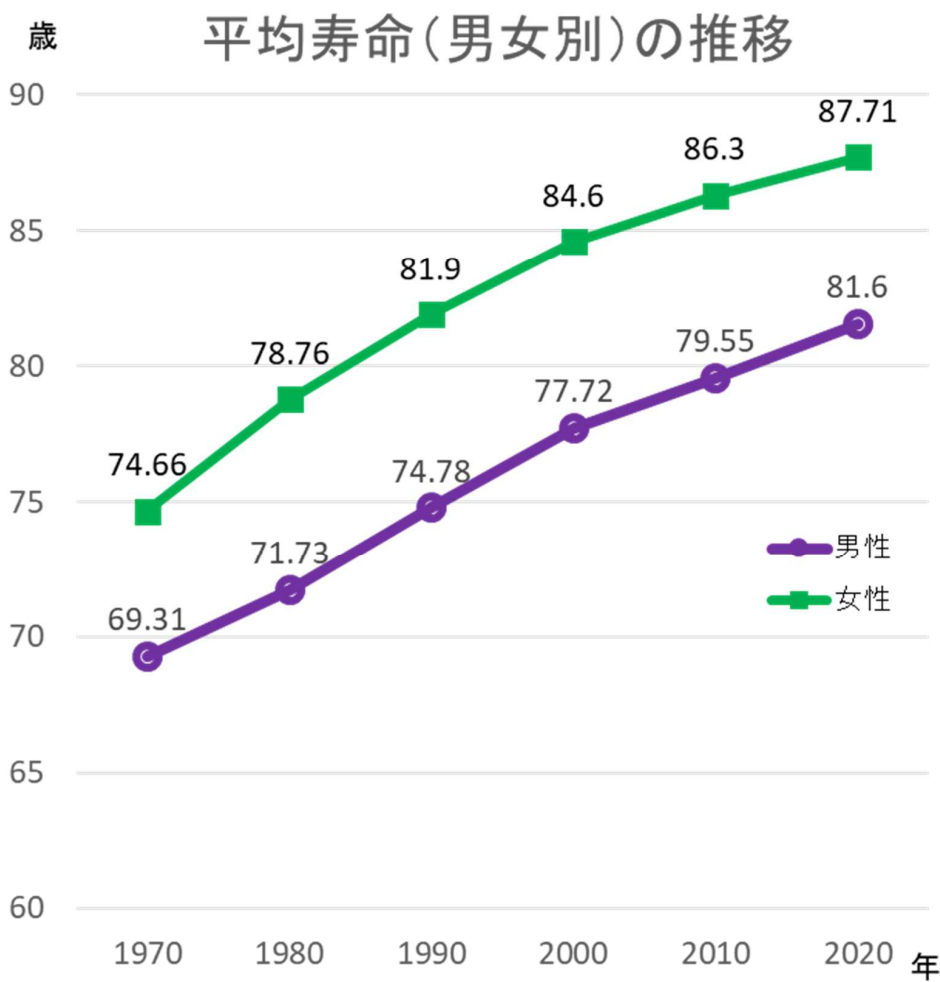


日本の総人口は、1億2380万人  
年齢構成は壺型で底辺が先細り。今後、さらに生産年齢人口は減少し、老年人口の増加が見込まれる。



# 平均寿命と出生数の推移（50年間）

平均寿命は延伸し、出生数は減少の一途。



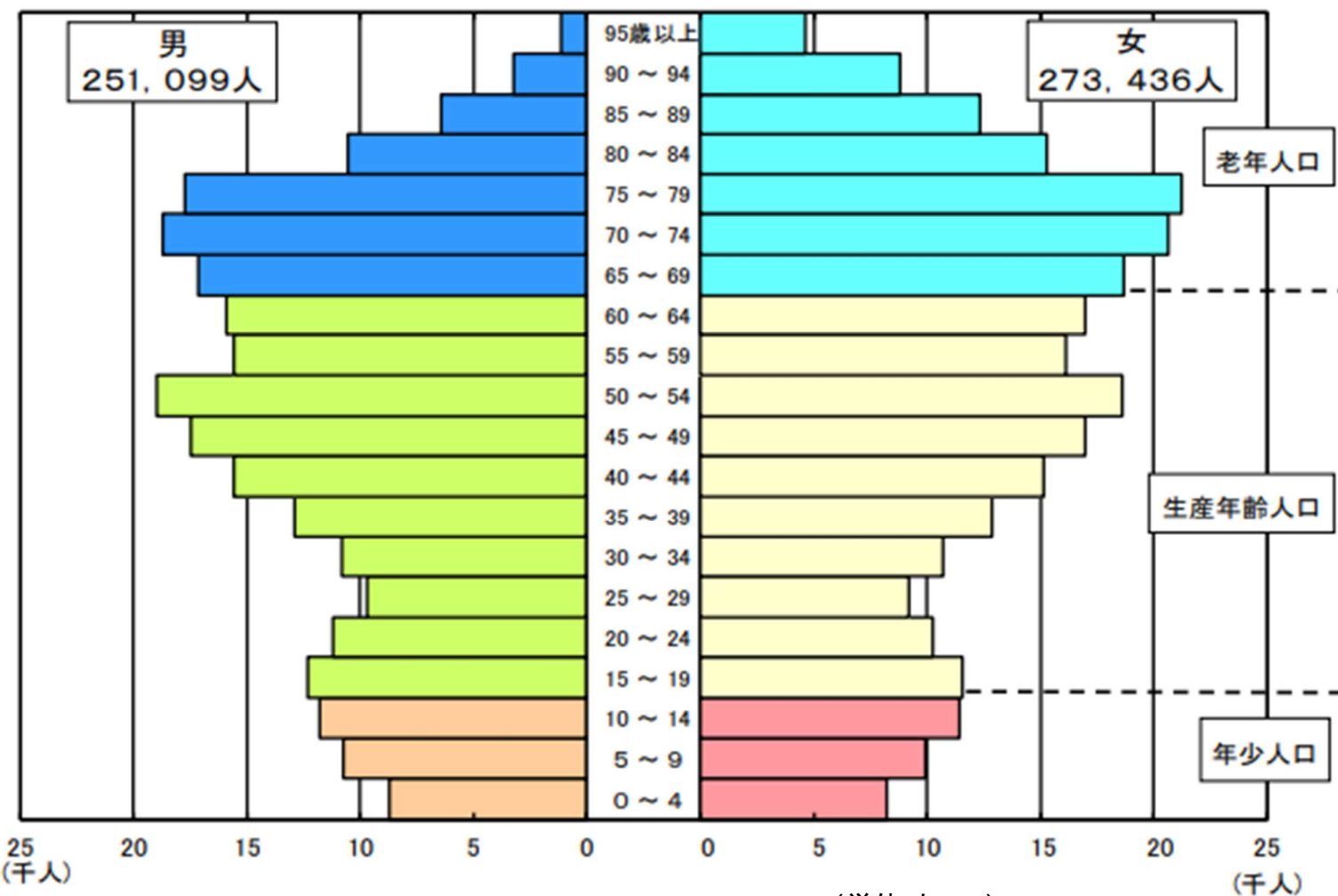
出典:厚生労働省 令和5年簡易生命表の概況

出典:厚生労働省 人口動態統計

## 鳥取県の年齢別推計人口 ～2024 (R6) 年10月1日現在～

2024(R6)年10月1日現在の鳥取県の年齢別推計人口

524,535人



国の人口推計と比較して、老年人口は多く、20歳以上29歳以下の人口が少ない状況

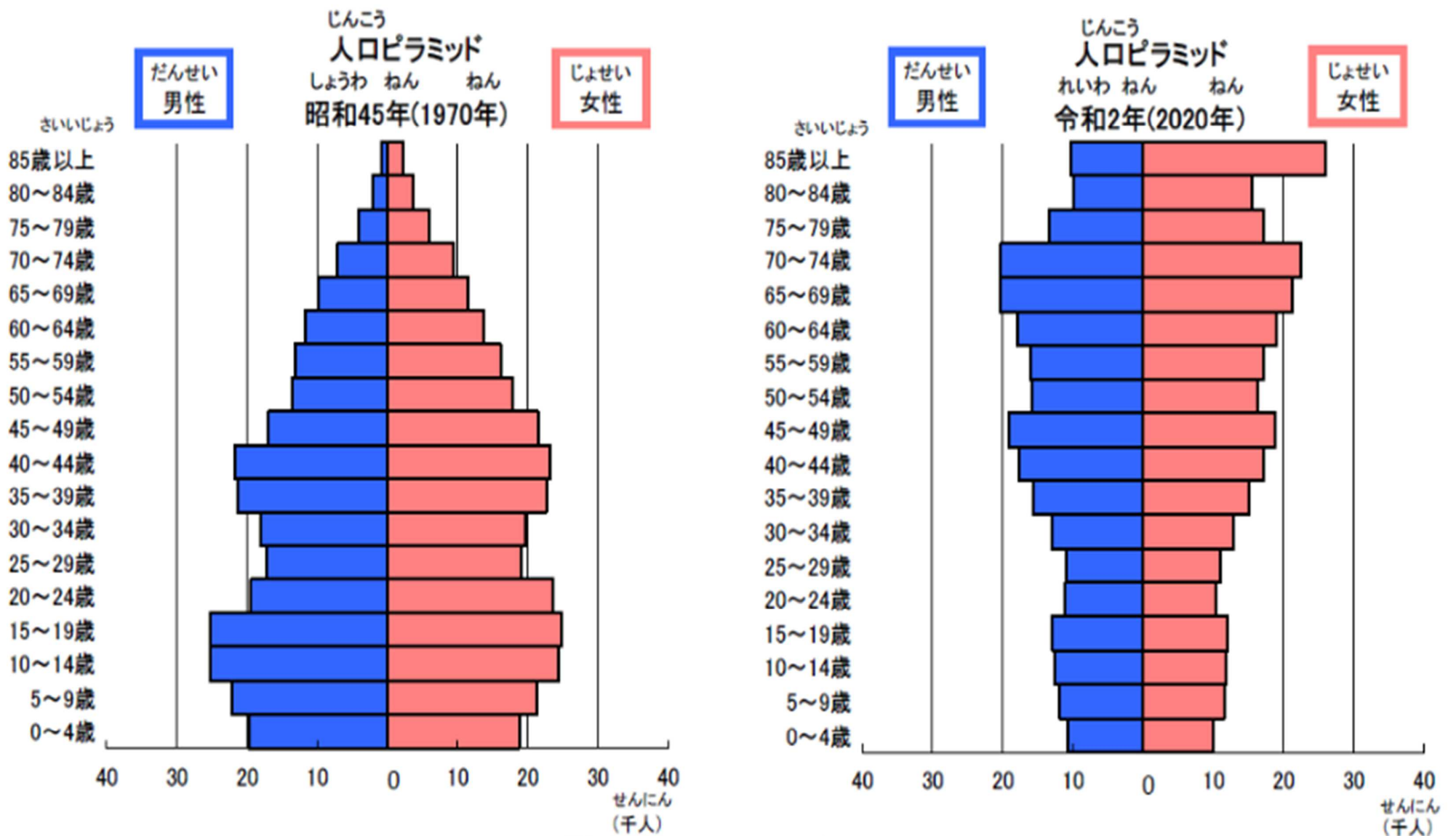
(単位:人、%)

年齢	総人口	
	年齢3区分別人口	年齢3区分別人口割合
年少人口(0～14歳)	60,882	11.8
生産年齢人口(15～64歳)	278,971	54.0
老年人口(65歳以上)	176,653	34.2
うち75歳以上	101,490	19.6

鳥取県の推計人口(年報)【R6.10～R7.9】

# 50年前と現在の年齢別人口比較（鳥取県）

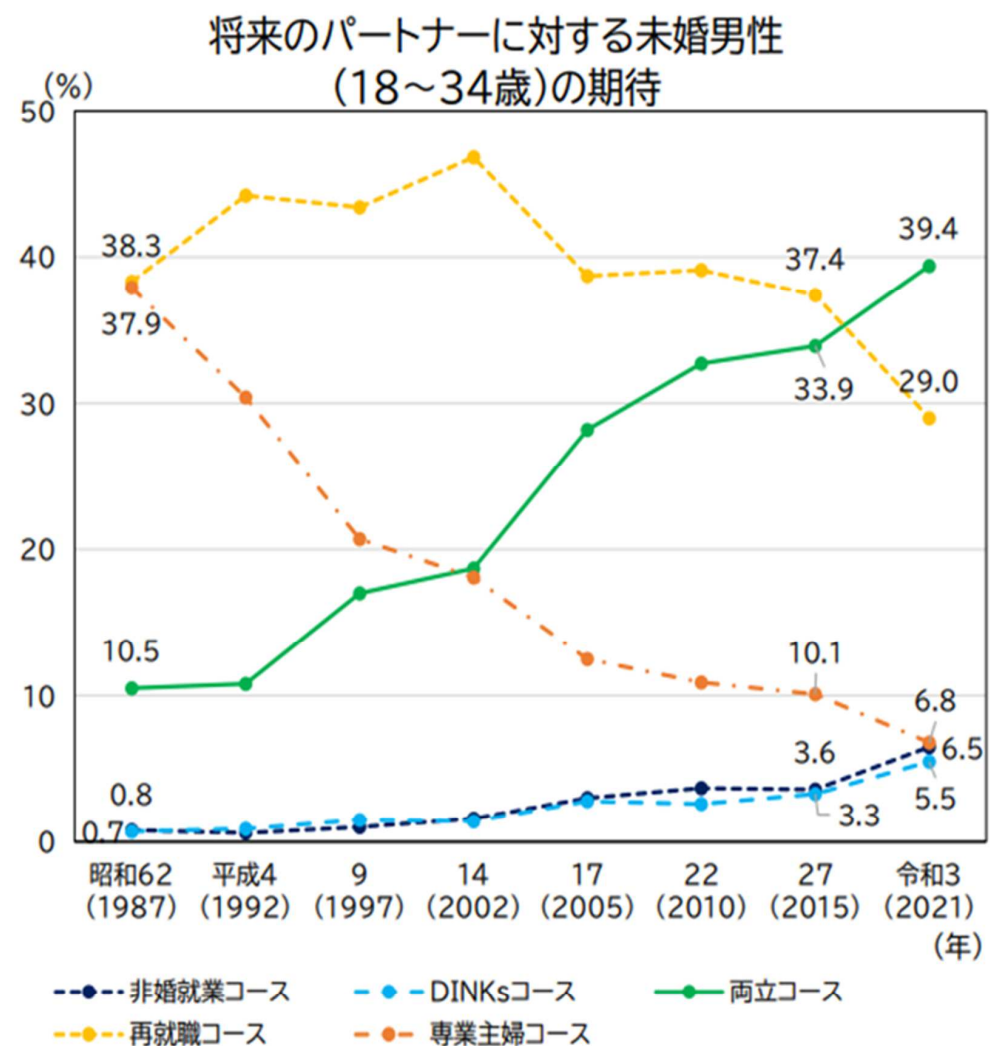
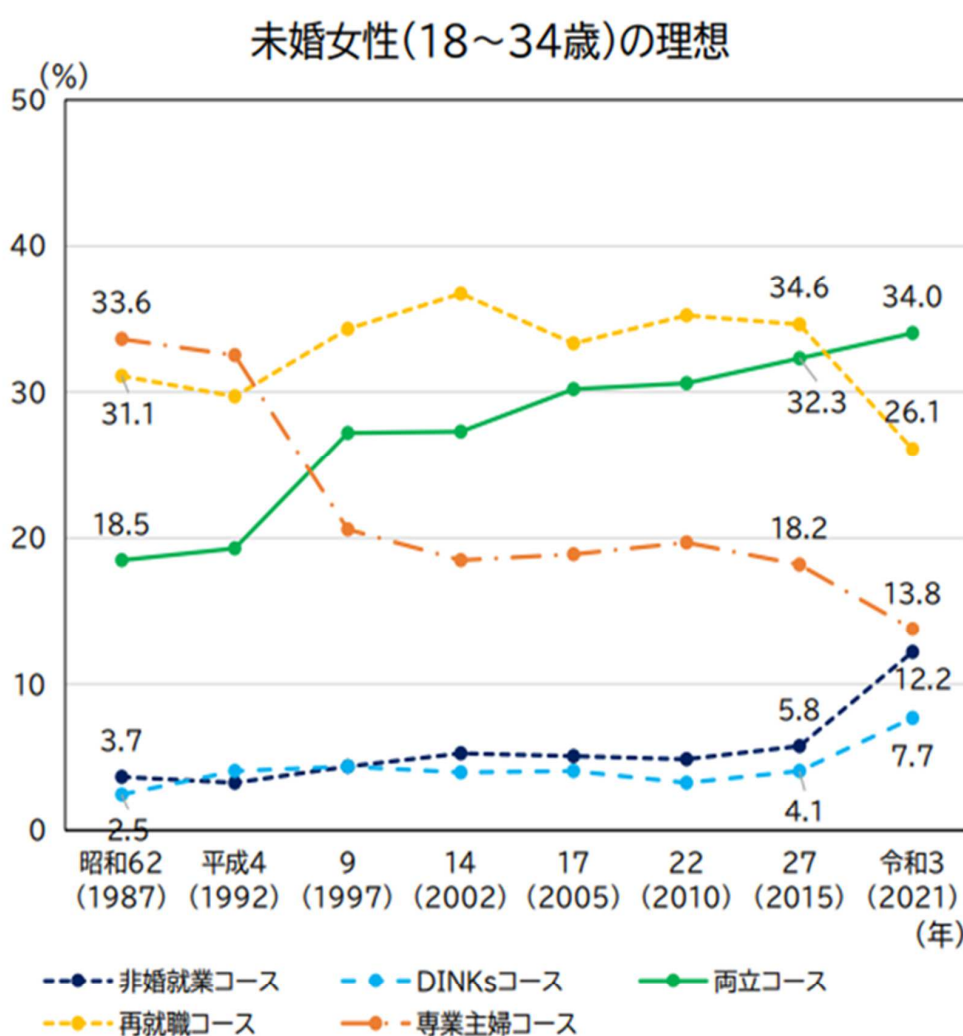
50年前からの年齢別人口の推移です。形状がピラミッド型から逆三角形に近い形になりつつあります。



5

## 未婚者(18~34歳)のライフコースの希望の推移

近年は未婚女性の理想も、未婚男性の将来のパートナーに対する期待も、「両立コース」が最も高くなっている。



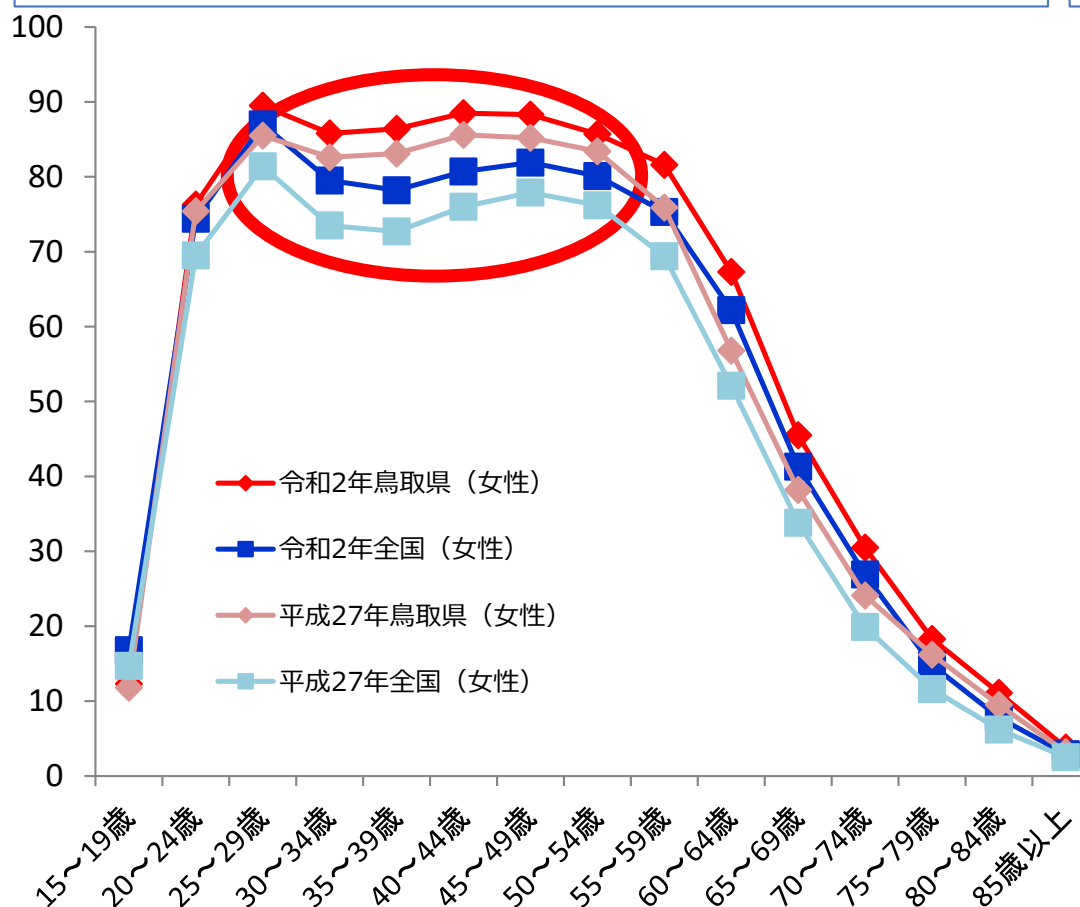
出典:国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(独身者調査)」

6

# 鳥取県の働く女性の現状（年齢別労働力率・年齢別正規雇用率）

## 年齢別労働力率（労働力人口／15歳以上人口）

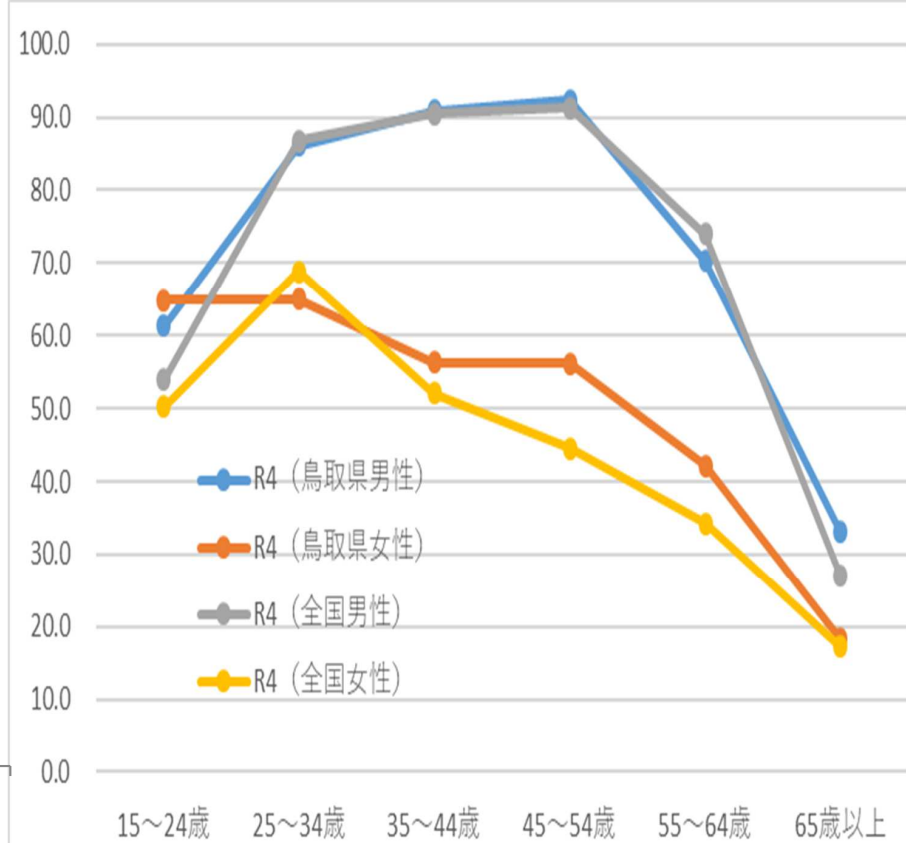
全国の中でも子育て世代の女性の労働力率は高い傾向にあり、いわゆるM字カーブの窪みも浅い。



※総務省「R2国勢調査」の結果より作成

## 年齢別正規雇用率

女性の正規雇用率は、出産・子育て期以降、低下するL字カーブを描く。



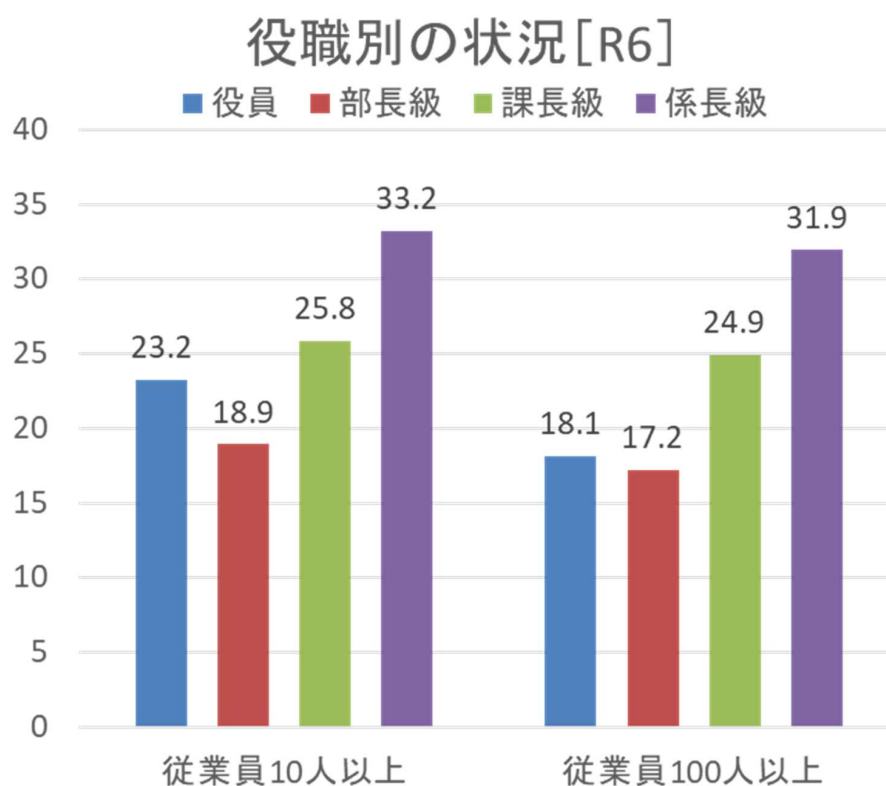
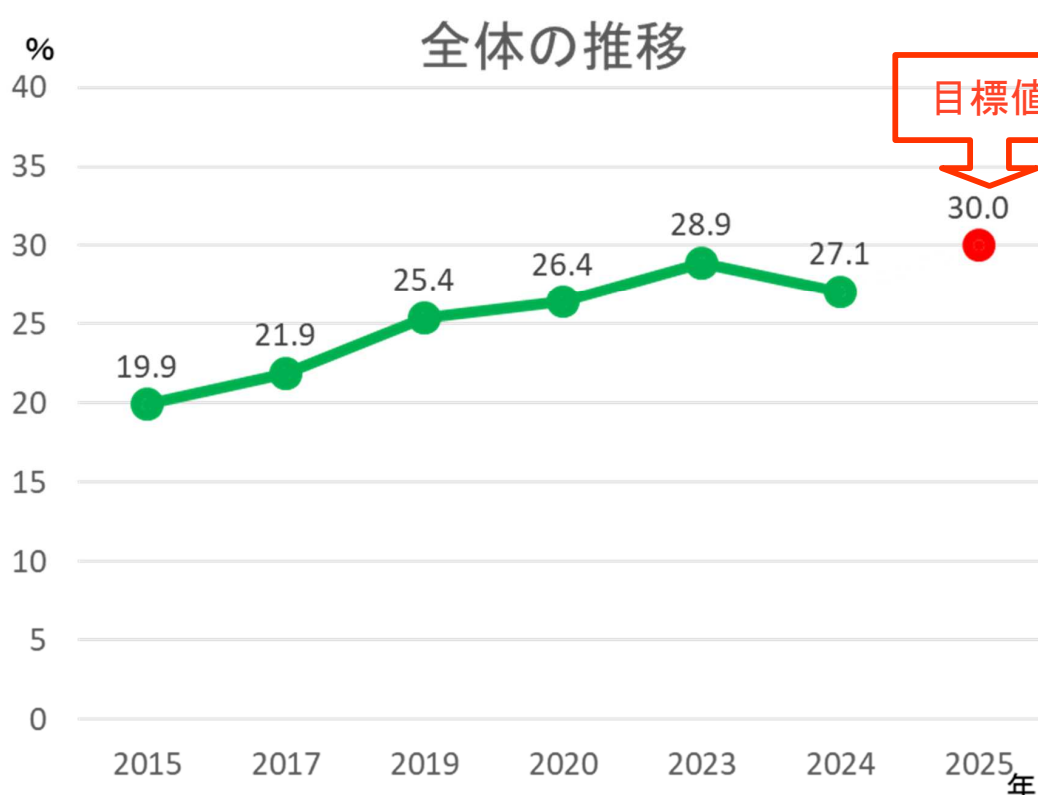
※令和4年版就業構造基本調査（厚生労働省）

**長期的キャリア形成に向けた環境整備とキャリア継続に向けた意識醸成が必要。**

7

## 県内企業の管理的職業従事者に占める女性割合

管理的職業従事者に占める女性割合は、年々、増加傾向にあるものの2024年には、前年を下回る結果となり、頭打ち状態。また、部長、課長級に占める女性割合は依然低い状況。

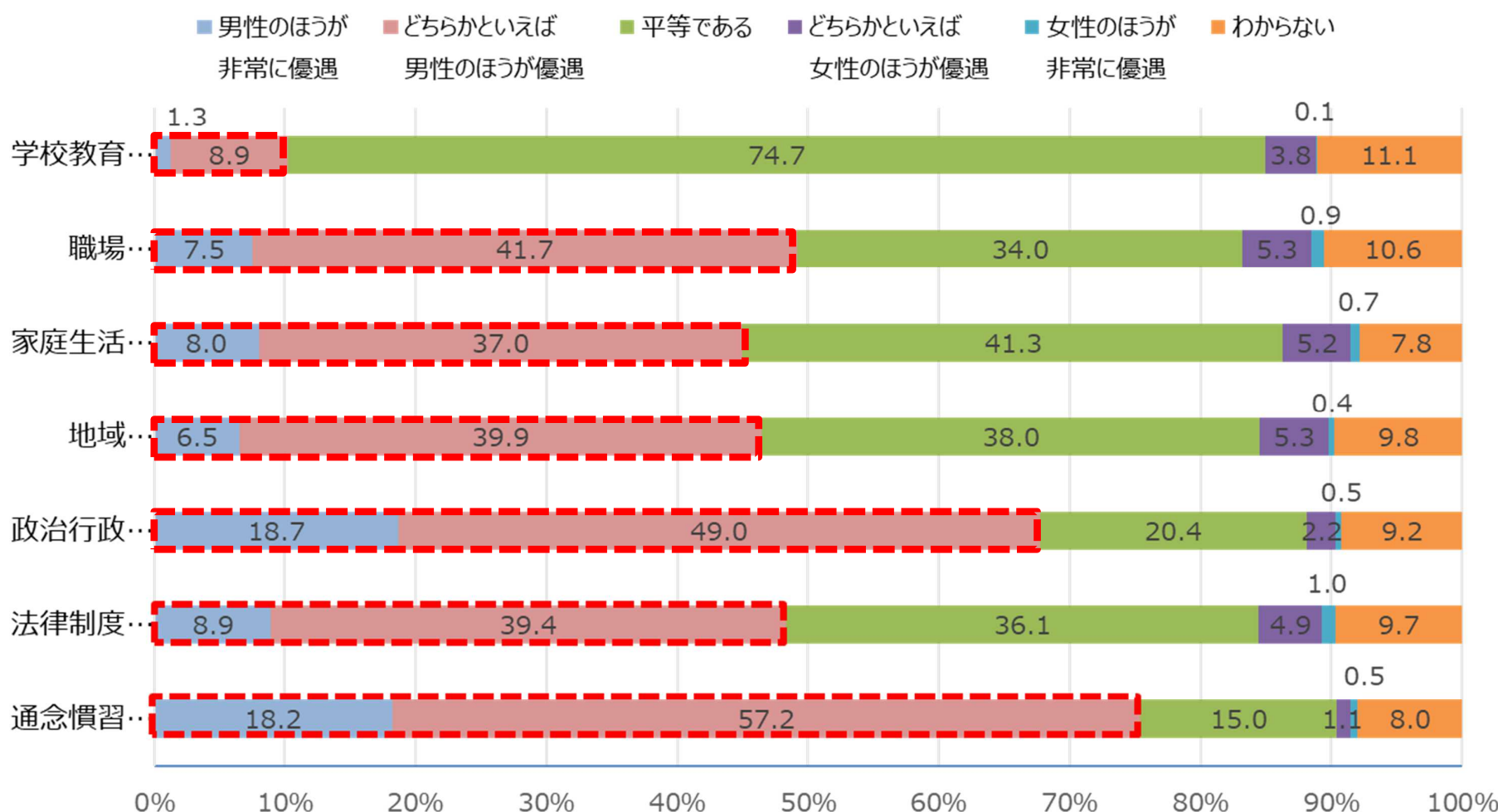


### 女性の管理職登用等に関する意識・課題等(上位2つ)

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	35.1%
	適切なポストがないから	25.9%
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	39.2%
	女性従業員の仕事への意欲が向上した	23.3%
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	50.7%
	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)	30.6%

# 男女の平等感に関する意識

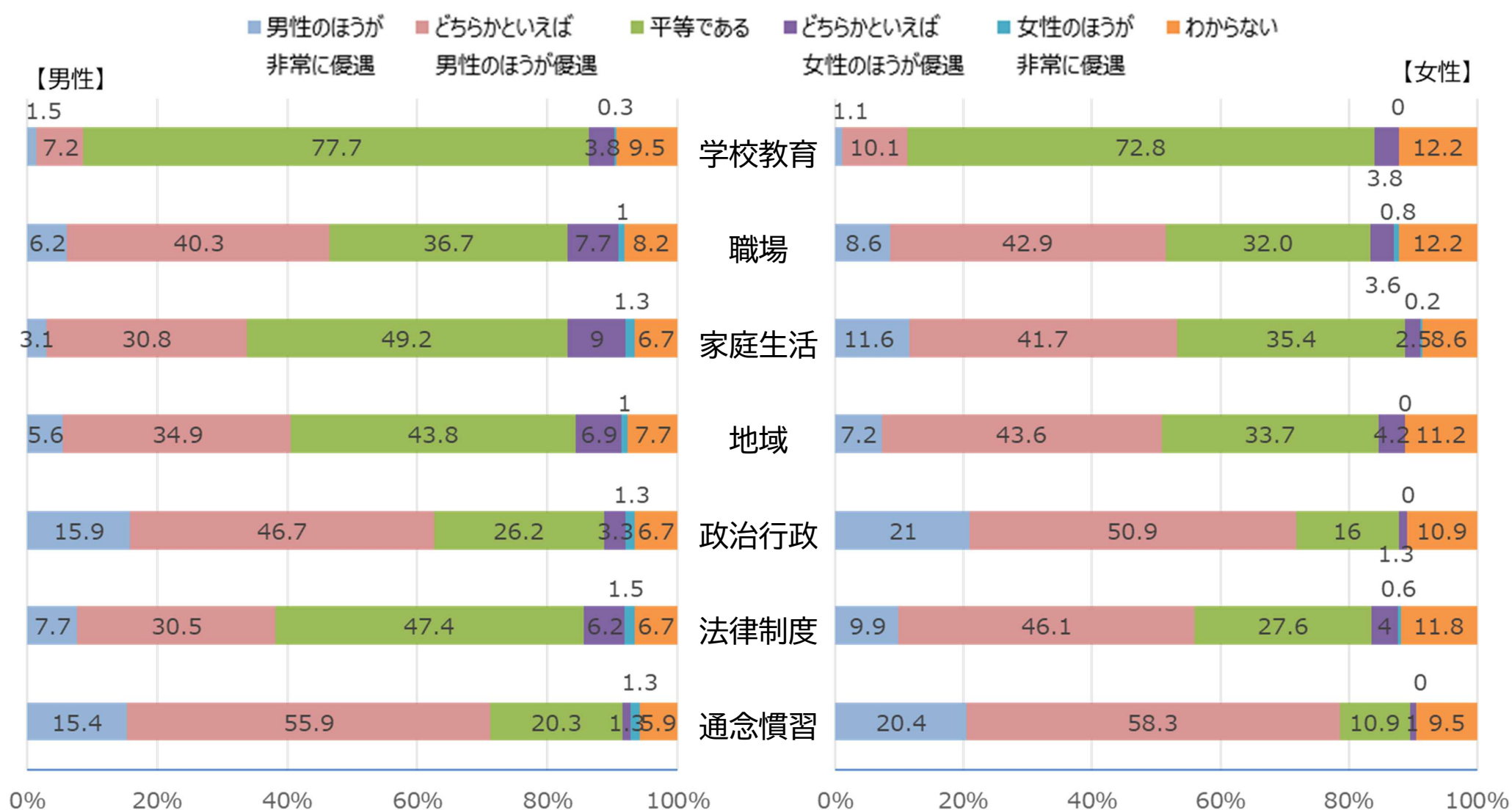
男女の平等意識が最も高い分野は「学校教育」の場。「社会通念・しきたり・慣習」「政治行政」「職場」「家庭生活」等の多くの分野で【男性優遇の割合】が高い。



出典:鳥取県男女共同参画意識調査(令和6年)

# 男女の平等感に関する意識

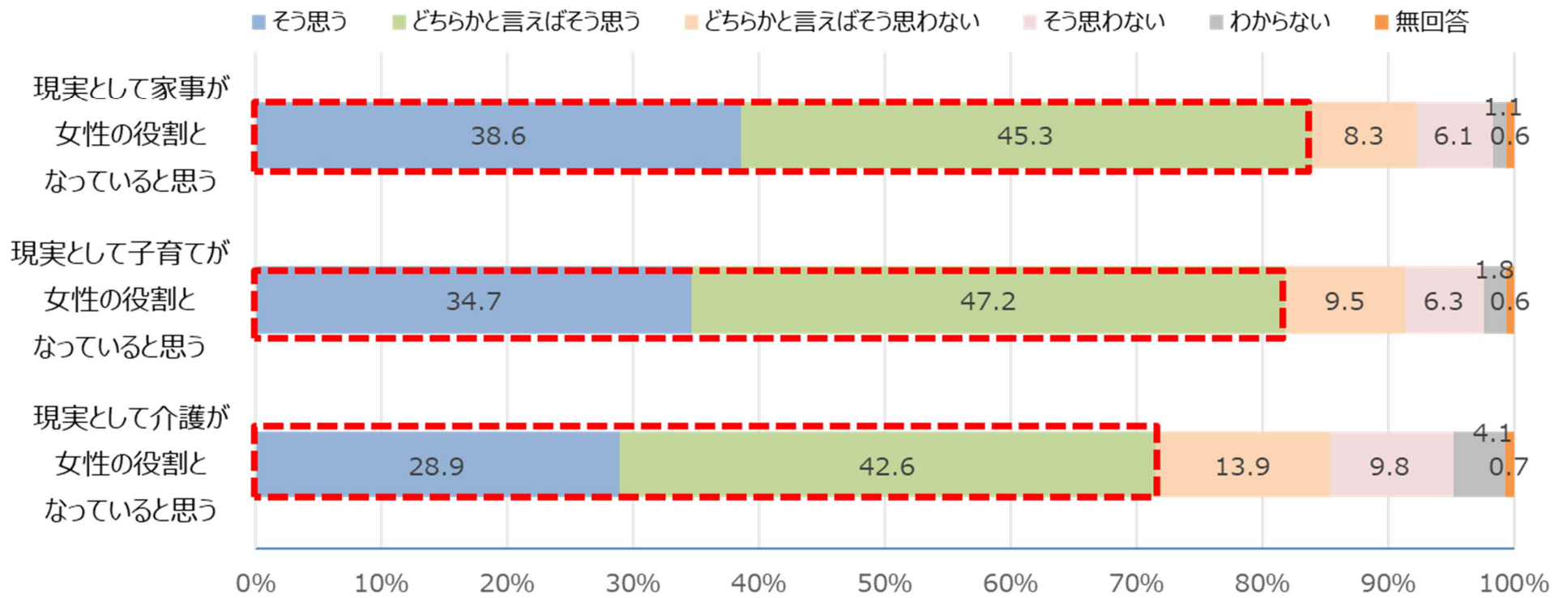
『男性』が『男性』自身が優遇されていると思う割合より、『女性』が『男性』の方が優遇されていると思う割合の方が高い。



出典:鳥取県男女共同参画意識調査(令和6年)

# 家庭（家事、育児、介護）での役割

「現実として家事・子育て・介護が女性の役割となっていると思う」が多数。



男性の家事、育児、介護への積極的な参画を促進するために、行政が行うべき施策は？

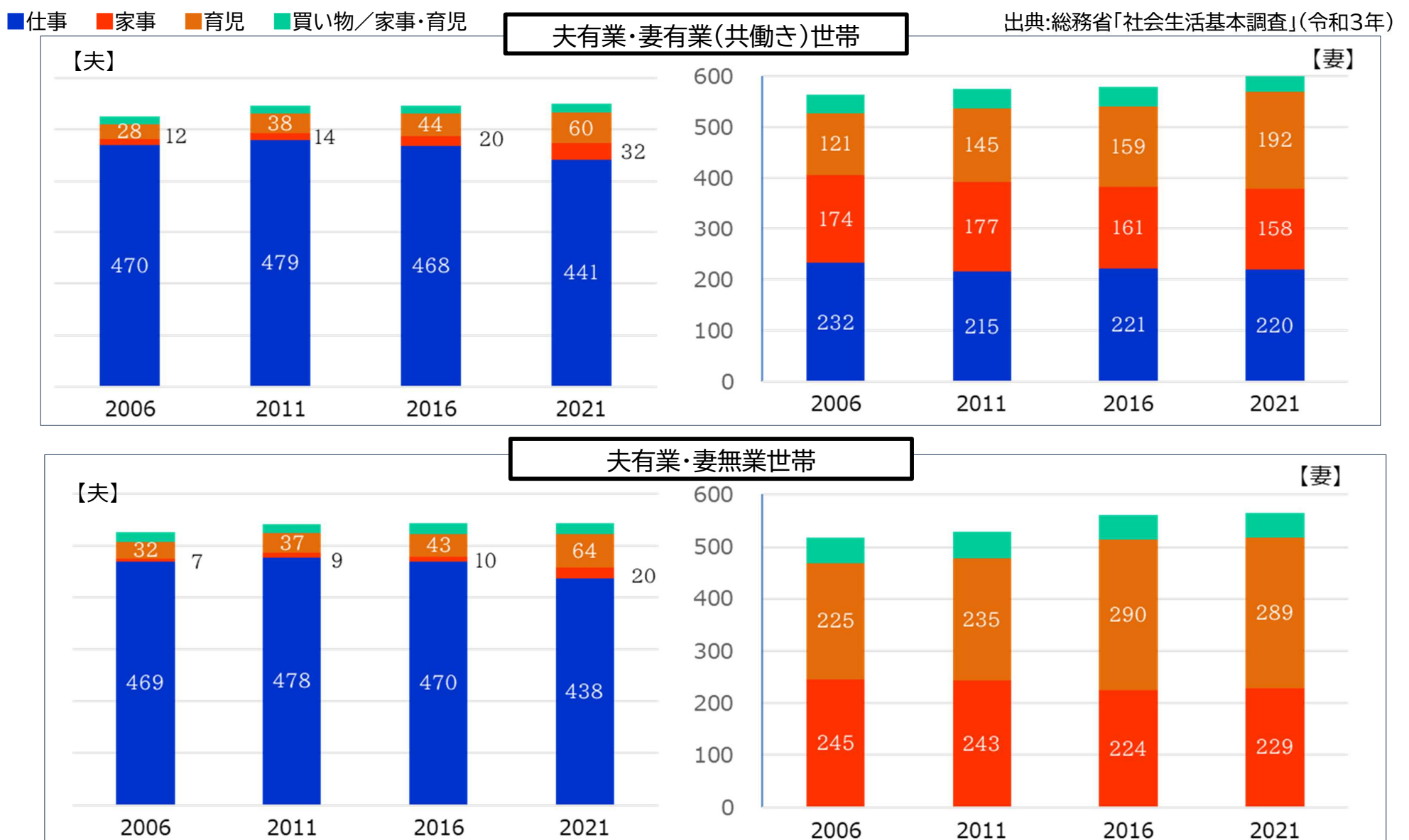
- 「男性の家事・育児・介護への参画を当たり前のことと捉える社会全体の機運の醸成」 60.4%
- 「ワーク・ライフ・バランスを実現できる労働環境整備への支援」 50.4%
- 「性別に関係なく家事・育児・介護に参画することについての若い世代や未婚者への普及啓発」 40.5%

出典:鳥取県の政策に関する県民意識調査(令和7年)

## 子育て夫婦の仕事時間・家事・育児時間

末子が就学前の夫婦について、妻の就業の有無に関わらず夫の家事・育児関連時間は増加傾向にあるが、依然として妻よりも非常に短い状況である。

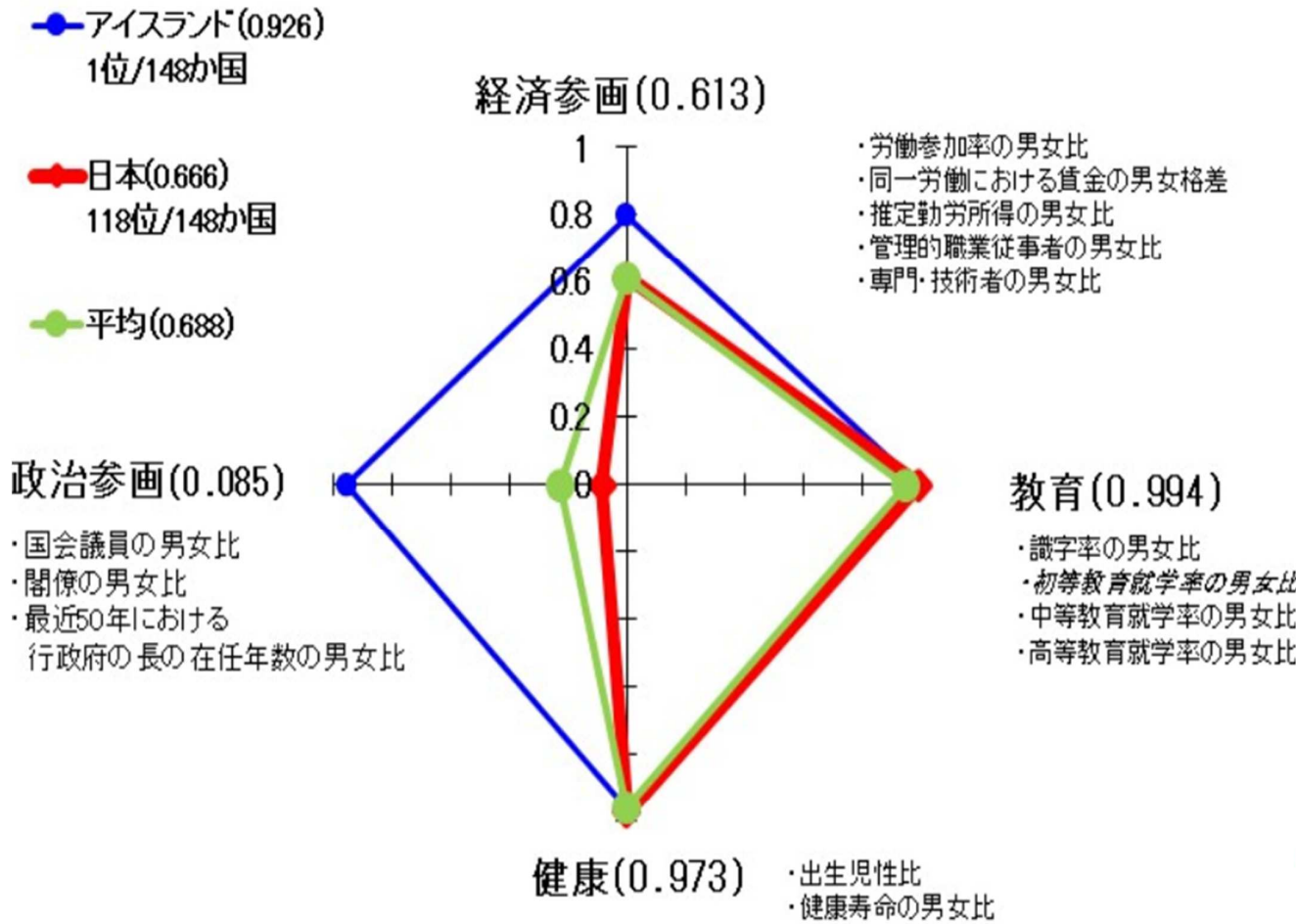
末子が就学前の夫婦の仕事時間、家事・育児関連時間(5年ごとの推移) ※週合計



# 日本のジェンダーギャップの状況

## ジェンダー・ギャップ指数2025

我が国においては特に**政治経済分野での取組が遅れている**

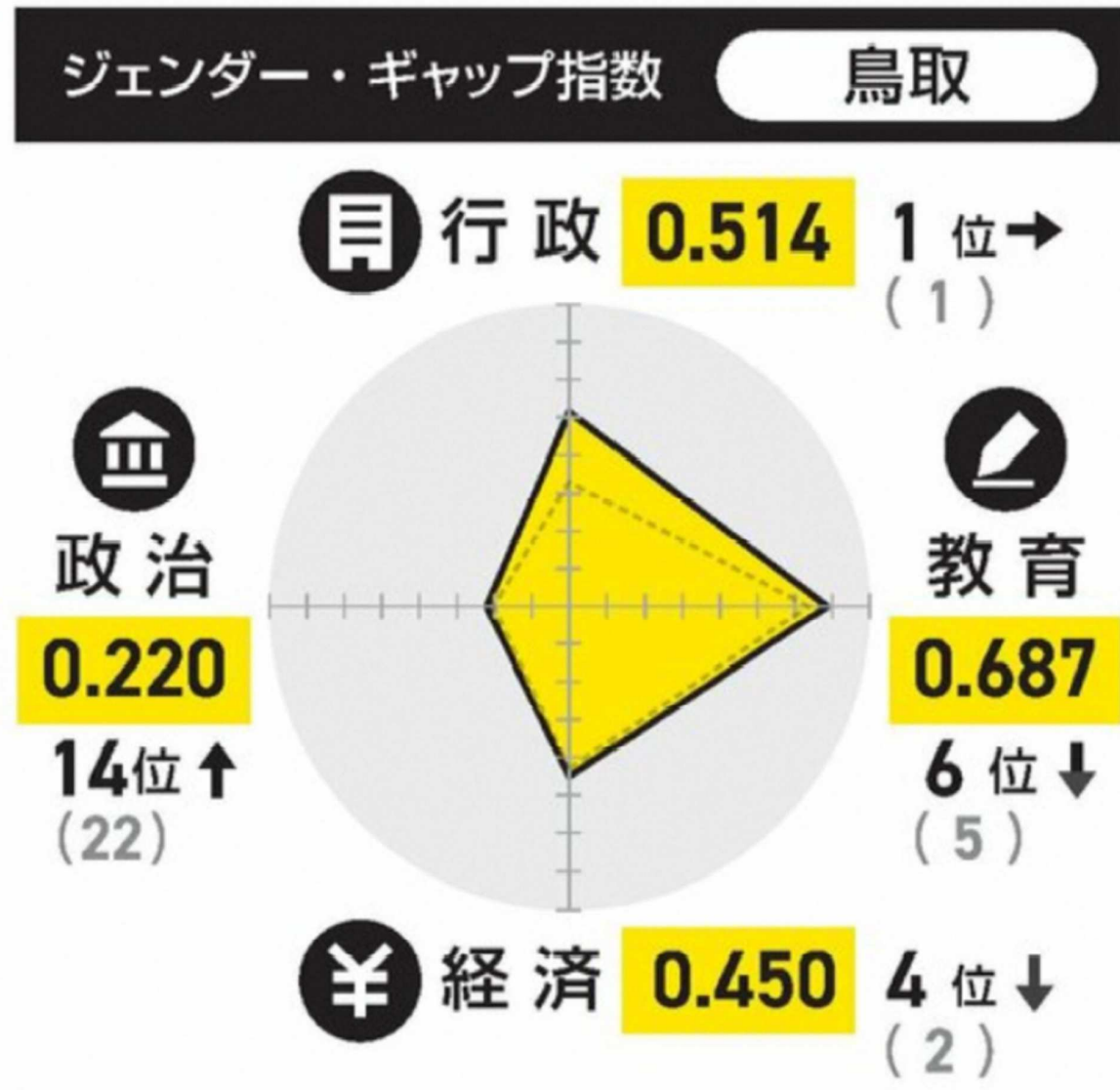


日本は、  
「教育」の順位は148か国中66位、  
「健康」の順位は148か国中50位と  
中間より上の値である一方、  
「経済」の順位は148か国中112位  
「政治」の順位は148か国中125位  
と低迷した結果、  
全体では148か国中118位

**G7 (先進7か国)  
では最下位**

(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2025)」より作成  
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載  
3. 分野別の順位: **経済(112位)**、教育(66位)、健康(50位)、**政治(125位)**

# 鳥取県のジェンダー・ギャップの状況



### 項目(抜粋)

#### 政治 全国14位

- ▶ 市区町村議会の男女比……………27位
- ▶ 市区町村長の男女比……………16位
- ▶ 衆参両院の選出議員の男女比……………10位
- ▶ 都道府県議会の男女比……………5位

#### 行政 **全国1位 (5年連続)**

- ▶ 市区町村の管理職の男女比……………1位
- ▶ 都道府県の副知事の男女比……………1位
- ▶ 都道府県の管理職の男女比……………1位
- ▶ 都道府県審議会委員の男女比……………5位
- ▶ 都道府県職員の育休取得率の男女格差…6位
- ▶ 都道府県庁の大卒程度採用の男女比…1位
- ▶ 都道府県の副知事の男女比……………1位

#### 教育 全国6位

- ▶ 小学校の校長の男女比……………4位
- ▶ 中学校の校長の男女比……………42位
- ▶ 高校の校長の男女比……………23位
- ▶ 四年制大学進学率の男女差……………15位
- ▶ 都道府県教育委員会事務局の管理職の男女比…1位

#### 経済 全国4位

- ▶ フルタイム従事者の男女比……………3位
- ▶ フルタイム従事者の男女間賃金格差……………27位
- ▶ 就業率の男女差……………4位
- ▶ 企業や法人の役員・管理職の男女比……………13位
- ▶ 共働き家庭の家事・育児等時間の男女差…5位

指数が1に近づくほど男女平等  
-----は全国平均、( )は前年順位

全国初

R7～県庁組織に男女協働未来創造創造本部を創設

## 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

県民運動課

- 男女共同参画・女性活躍に係る計画策定・推進
- 推進体制の整備、関係機関との連携
- 性別に起因する生きづらさを抱える方などへの相談対応
- 男女共同参画に係る情報収集・提供、人材育成

- アンコンシャス・バイアスを解消する県民運動
- 働きやすい職場環境づくりへの支援
- 企業・県民・学校などへの普及啓発
- 団体等への活動支援

R7年度 草の根的な県民との意見交換や声の収集と施策への反映



R8年度 アンコンシャス・バイアスを解消する県民運動の本格展開

15

## 女性活躍トッパー県

都道府県版ジェンダー・ギャップ指数2026で高順位キープ

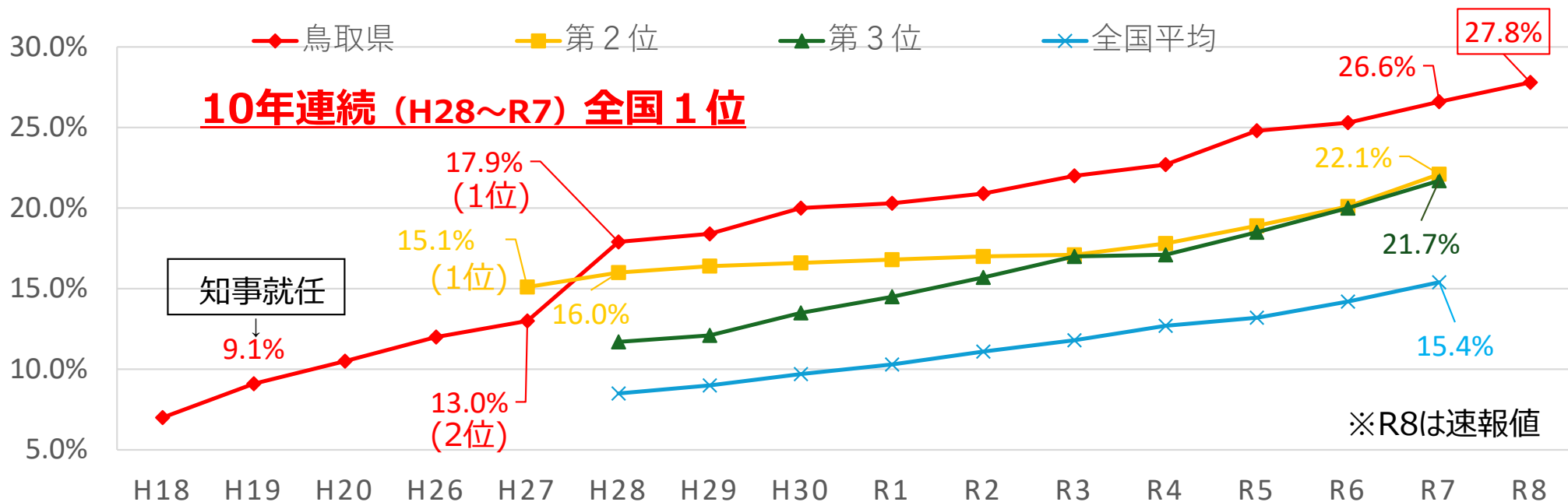
### 行政 🏆 全国 1 位 (5年連続)

- ▶ 都道府県の副知事の男女比…………… 1 位
- ▶ 都道府県の管理職の男女比…………… 1 位
- ▶ 都道府県庁の大卒程度採用の男女比…… 1 位
- ▶ 都道府県職員の育休取得率の男女格差… 6 位

### 教育 🏆 全国 5 位

- ▶ 小学校の校長の男女比…………… 4 位
- ▶ 都道府県教育委員会委員の男女比…… 1 位
- ▶ 都道府県教育委員会事務局の管理職の男女比…………… 1 位

## 県職員の管理職に女性を積極登用



# 女性活躍トッパー県

## 男女共同参画推進に取り組む県内企業

■鳥取県男女共同参画推進企業 1,158社 (R7年度末)

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む企業

### 【認定のポイント】

- **仕事と育児・介護の両立支援**の取組
  - **誰もが働きやすい職場づくり**の取組
  - **性別に関わらず均等な能力活用**の取組
- を実施していること  
又は今後実施を  
予定していること



鳥取県男女共同参画推進企業

### 【取組事例】

(株)ヤマタホーム(鳥取市/住宅等)

**短時間正社員制度**の導入など多様な働き方で  
育児・介護と仕事の両立を実現



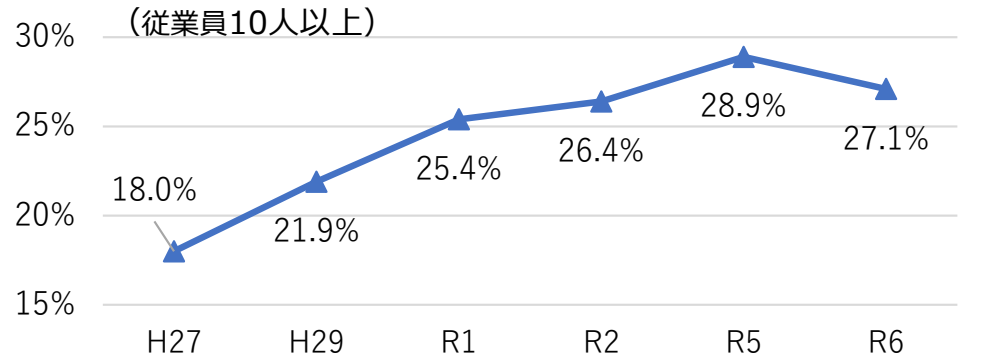
多様な人材が活躍

## 都道府県版ジェンダー・ギャップ指数2026

**経済** 🏆 **全国4位**

- ▶フルタイム従事者の男女比……………3位
- ▶就業率の男女差……………4位
- ▶共働き家庭の家事・育児等時間の男女差…5位

## 県内企業の管理的地位の女性割合が上昇



(出典：県女性管理職登用等実態調査)

■輝く女性活躍パワーアップ企業 392社 (R7年度末)

女性管理職30%以上目標に向けて行動計画を定めて  
取り組む企業

■イクボス・ファミボス宣言企業 1,003社 (R7年度末)

従業員の育児や介護と仕事との両立を応援する  
「宣言」をした企業



イクボスエンブレム

# アンコンシャス・バイアスを解消する県民運動の展開

R7年度 **草の根的な県民との意見交換や声の収集と施策への反映**

■ **県民との草の根的対話・意見交換(みんなて話彩や)** R7.5月開始

学生や若手社会人で構成する「みんなて話彩やチーム」が、様々な属性・団体の  
県民の方々との意見交換(みんなて話彩や)を通じて、固定的性別役割分担意識や  
アンコンシャス・バイアス等に起因するモヤモヤ事例や課題解決に向けた声を収集



チーム結成式



みんなて話彩や



チーム活動報告

### ■集めた声

- ・育休申請時、「人手不足なので男性の育休は2週間以内」と言われた
- ・管理的な仕事をしていると、女性なのに頑張っているねと言われた。
- ・女性自治会長が少ない。地域みんなで考える事が必要
- ・「振り返り」や「気づき」のきっかけづくりが有効
- ・**アンコンシャス・バイアスに気づいていない人への情報発信が必要**
- ・**各地域、団体等への広がり、浸透を図っていくことが必要**

R7年度  
(9月補正)

**R8年度**

**県民運動の本格展開へ**

■アンコンシャス・バイアス川柳コンテスト

■女性役員増加に取り組む自治会等への助成

■女性が活躍する自治会等ロールモデルの情報発信

# 性別によるアンコンシャス・バイアスの解消へキックオフ

R8.5.14 各種団体や若者・女性等で構成する**県民運動**を担う新組織を立ち上げ

## キズキアイとっとり県民会議

「**気づき**合い、**築き**合う。アンコンシャス・バイアスを克服し、みんなが暮らしやすい鳥取へ。」

商工・労働・農業等の業界団体や地域(自治会、地域団体等)、若者、女性等が連携し、「**キズキアイとっとり県民共同宣言**」を発出

- ・商工団体…経営者協会、商工会議所連合会、銀行協会、商工会連合会、中小企業団体中央会
- ・労働団体…連合鳥取
- ・農業団体…JA中央会
- ・土木団体…建設業協会、測量設計業協会
- ・地域団体…自治会連合会
- ・行政…県、市町村
- ・若者…JA青壮年連盟、若者活躍局、県内大学生、南部町青年団ほか
- ・女性…とっとり女性活躍ネットワーク会議、JAとっとり女性協議会ほか



### ✓ 目標を掲げたアクションプランを推進

業界団体、個別団体、自治会等がアンコンシャス・バイアス解消に向けた**アクションプラン**を策定・推進し、**横展開**

### ✓ 企業・自治会等の取組を支援

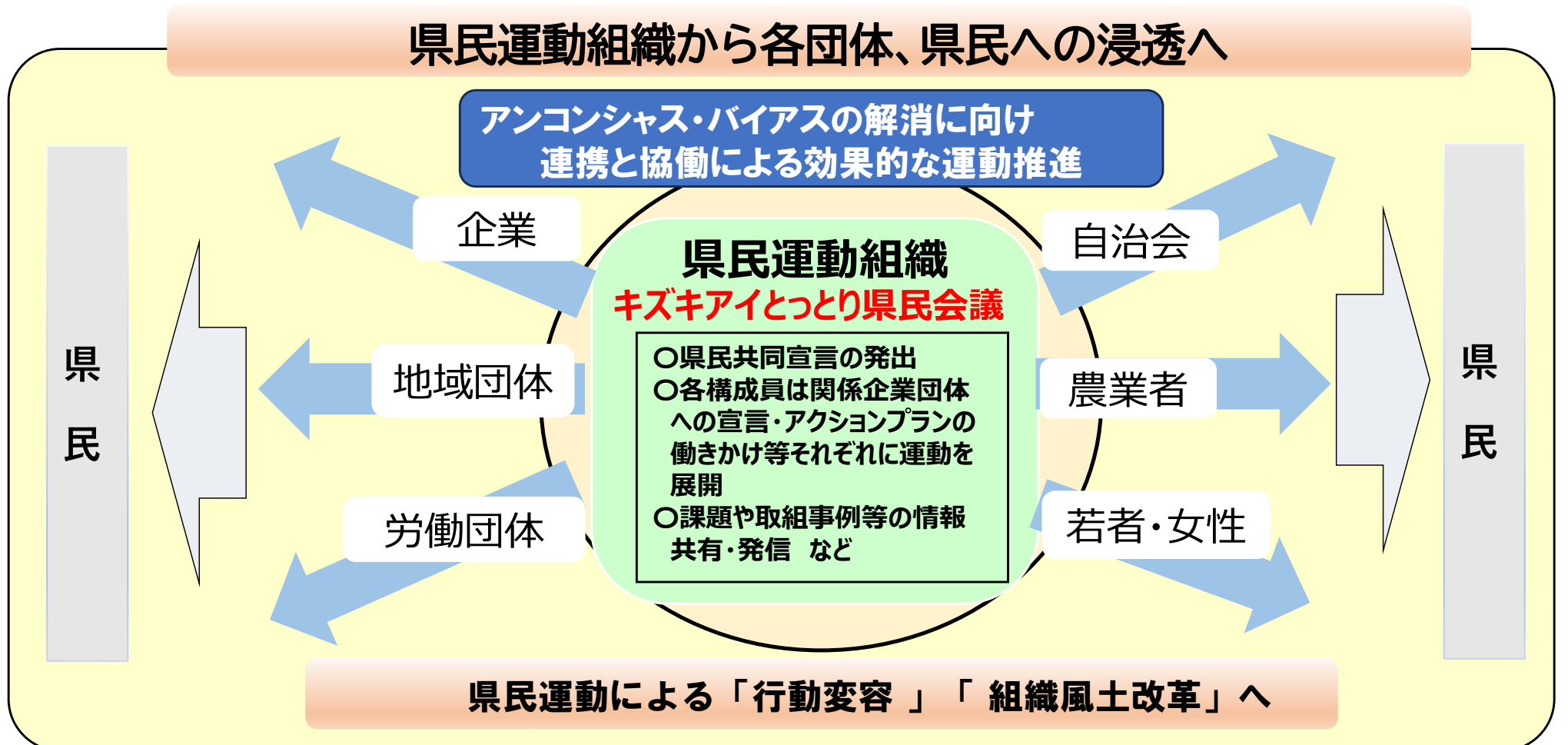
- **県民共同宣言に賛同する業界団体等**が行うアンコンシャス・バイアス解消に向けた活動を支援し、「**キズキアイとっとりファシリテーター**」派遣等を実施
- 男女共同参画に係るKPI等を基準とした**目標を達成した企業**への福利厚生費用等助成
- **女性役員の増加等**に向けた規約改正等を行うモデル自治会に奨励金



### ✓ ロゴ・シンボルマークの公募開始

県民運動が県民の皆様に親しみやすく、広く周知・浸透していくようロゴ・シンボルマークの**募集開始**

## 性別によるアンコンシャス・バイアスの解消に向けた 県民運動イメージ



固定的な性別役割分担意識、性別によるアンコンシャス・バイアスの解消



若者・女性にも選ばれる「暮らしやすく、働きやすい鳥取県」へ

# みんなで話彩やチームの活動状況



結成式(R7年5月)



看護学生のみなさんと



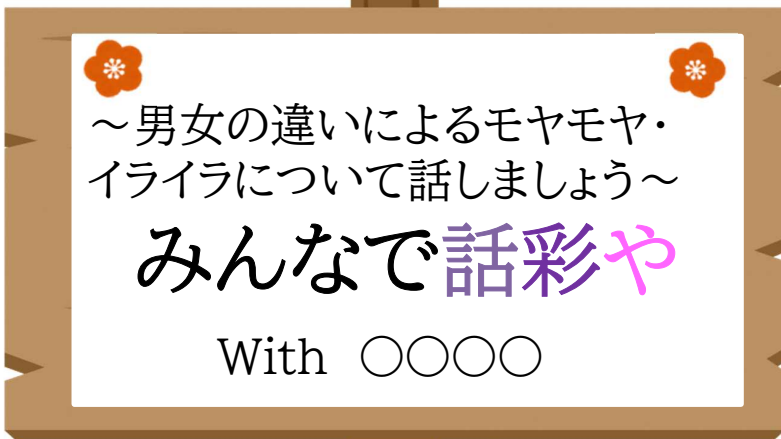
子育て中のみなさんと  
(リモート)



県政記者のみなさんと



県内移住者のみなさんと



公民館審議会のみなさんと



よりん彩イベント参加者  
のみなさんと



県議会議員のみなさんと



社会教育担当者の  
みなさんと



自治会のみなさんと

## 話彩やで拾った声①(性別に関する“もやもや”を感じたこと)

「女性なのになぜ免許はATでなくMTを取ったの？なぜ軽自動車じゃなく普通車に乗るの？」と言われた。  
(女性)

ATでいいと思っていたのに両親から「MTを取りなさい」と言われた。  
(20代男性)

車の運転は何となく男性の役割という空気感。  
(40代女性)

区長選出に女性を選考したら「女には無理じゃないか」と言われた。  
(60代女性)

自治会長になる時に夫に相談したら「離婚だ」と言われた。  
(女性)

PTA役員は母親が多いのに、会長は父親。  
(不明)

集落の草刈りに出たら、男性からは「力にならないからやめて」、女性からは「次から自分も出ないといけなくなるのでやめて」と言われた。  
(女性)

面倒な仕事を「私は女ですから」と避けられることがある。  
(50代男性)

男性の方が「男だからしなければならない」という項目が多い気がする。  
(女性)

## 話彩や等で拾った声②(改善に向けたアイデア等)

- まずはアンコンシャス・バイアスや性別役割分担意識について本人に意識がないと変わらない。まずは気づいてもらうことが大事。
- 事例をすべて出して共有する。
- 性別により差別を受けたり、モヤモヤを感じたら気軽に相談できて、解決に向けて行動を起こせる場の充実。
- 若者や女性の意見を官民の組織で反映できるようにすべき。
- アンコンシャス・バイアスについて知識を職場で深める必要がある。特に年配の管理職。
- 性別的役割分担は対話により納得しあうことが大切で、振り返りや気づきのきっかけづくりが有効。

⇒令和7年9月補正予算で「アンコンシャス・バイアス川柳コンテスト」

- 女性の自治会長が少ない。地域のみんなで考えてみる必要がある。  
⇒令和7年9月補正予算で「男女共同参画に取り組む自治会等への支援補助金」

23

## 自治会活動における女性の参画状況【国】

令和7年版男女共同参画白書より

3-3図 自治会長及びPTA会長に占める女性の割合の推移

- 令和6(2024)年時点の自治会長に占める女性の割合は7.3% (前年比0.1%ポイント増)。
- 令和6(2024)年時点のPTA会長に占める女性の割合は20.3% (前年比2.1%ポイント増)。

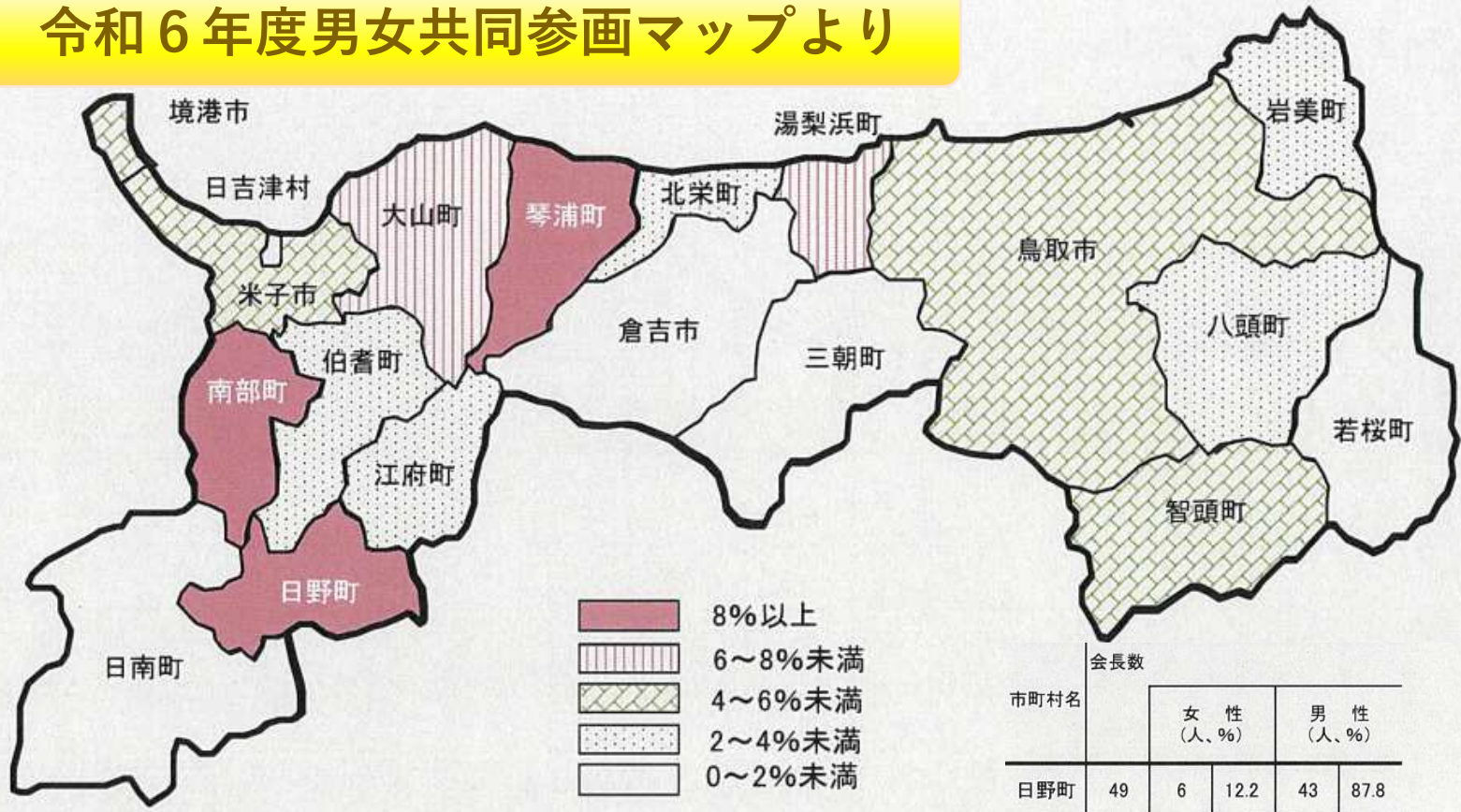


R6 鳥取県 30位 4.4% <1位 大阪府 18.8%>

24

# 自治会活動における女性の参画状況【県内】

令和6年度男女共同参画マップより



R 6.4.1 現在

鳥取県全体 4.4%  
【121人/2,763会長】

北栄町 3.2% (10位)  
【2人 / 63自治会】

市町村名	会長数				
	女性 (人、%)	男性 (人、%)	女性 (人、%)	男性 (人、%)	
日野町	49	6	12.2	43	87.8
南部町	92	8	8.7	84	91.3
琴浦町	156	13	8.3	143	91.7
大山町	164	12	7.3	152	92.7
湯梨浜町	76	5	6.6	71	93.4
智頭町	89	4	4.5	85	95.5
米子市	414	18	4.3	396	95.7
境港市	93	4	4.3	89	95.7
鳥取市	824	34	4.1	790	95.9
北栄町	63	2	3.2	61	96.8

市町村名	会長数				
	女性 (人、%)	男性 (人、%)	女性 (人、%)	男性 (人、%)	
八頭町	134	4	3.0	130	97.0
岩美町	120	3	2.5	117	97.5
江府町	40	1	2.5	39	97.5
伯耆町	90	2	2.2	88	97.8
倉吉市	218	4	1.8	214	98.2
三朝町	61	1	1.6	60	98.4
若桜町	40	0	0.0	40	100.0
日吉津村	7	0	0.0	7	100.0
日南町	33	0	0.0	33	100.0
合計	2,763	121	4.4	2,642	95.6

## 自治会活動の現状と課題

県内市町村を回った際の主な声（課題）

祭りや行事への参加者が少ない

若者・子育て世代が自治会に加入しない

役員の業務が多すぎる

近所付き合いの希薄化

災害時等の情報共有に不安

役員のなり手がいない

過疎化が進み人がいない

役員の高齢化

少子高齢化  
人口減少

自治会活動の衰退

自治会崩壊・消滅

# 自治会活動に女性が役員等で携わる効果

## 住民の半数は女性

～内閣府の調査や実際に携われた方の声より～

もちろん、どの女性もというわけではありませんし、今後男性と女性が家事を分担しあえる世の中になれば、ちょっと変わってきますが・・・

### ◆家事、育児の経験割合が高いことから

経験に基づく視点

業務の簡略化、効率化

### ◆買い物・子どもの病院・子ども会活動・民生委員など地域活動の経験割合が高いことから

地域をよく知っている

地域の人的ネットワークあり

交流に意欲的

話しやすい

27

# 自治会活動に女性が役員等で携わる効果

住民の半数は女性

女性が自治会長や役員として参画する  
▶自治会活動存続に向けた課題解決の一助に

## 課題

役員のなり手が  
ない

役員の高齢化

役員の業務が多すぎる

祭りや行事への  
参加者が少ない

近所付き合い  
の希薄化

若者・子育て  
世代が自治会  
に加入しない

災害時等の情  
報共有に不安

## 女性の参画

役員担い手の確保

業務の効率化・簡素化

話しやすい

交流に意欲的

地域の人的ネットワークあり

経験に基づく  
視点

地域をよく  
知っている

結果

過疎化が進み  
人がいない

元気な自治会として人が増えるかも・・・

28

# 自治会への女性参画に向けた課題

## 女性参画が進まない理由

住民の半数は女性なのに…

周りからの目もある、妻は一步下がって…

▶ 家族の女性会長への抵抗

家の事をきちんとやるのならいいけど…

▶ 家族の協力が得られない

困難案件の解決は、男性ではないと…

▶ 地域における性別役割分担意識

家事をしないと…、周りの目もあるし…

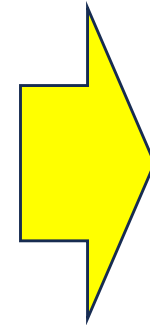
仕事もあるのに、無理、自治会は男性の仕事…

▶ 女性自身の拒絶

男性役員の中で女性役員一人だけは嫌…

▶ 女性役員が孤立する、意見が通らない

根底に



アンコンシャス・バイアス

性別役割分担意識

29

## 誰もが参画できる自治会へ

自治会での女性参画が進まない課題を解決するために

住民それぞれがアンコンシャス・バイアスに気づき、性別役割分担意識の解消を図っていくことが必要



鳥取県では…

出前講座やセミナー等の開催

みんなで話彩や事業による県民との意見交換

川柳コンテスト等による普及啓発

女性自治会長、役員ロールモデル等の発信

男女共同参画に取り組む自治会支援補助金

メディアを使った県民向け情報発信

男女共同参画が進み、活力のある元気な自治会へ

30

## ～ 日本国憲法 ～

### 第十四条

すべて国民は、**法の下に平等**であつて、人種、信条、**性別**、社会的身分又は門地により、**政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。**

### 第二十四条

婚姻は、**両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。**

31

## 男女共同参画社会基本法

男女が互いの人権を尊重し、性別に関わらず社会のあらゆる分野で個性と能力を発揮し、喜びと責任を分かち合う「男女共同参画社会」の実現を目指す法律として制定(1999年)

【前文】日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、**なお一層の努力が必要**とされている。一方、(中略)社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

(中略)男女共同参画社会の実現を**二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題**と位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。(略)

第2条では、男女共同参画社会を「**男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会**」と定義しています。(抜粋)

### (地方公共団体の責務)

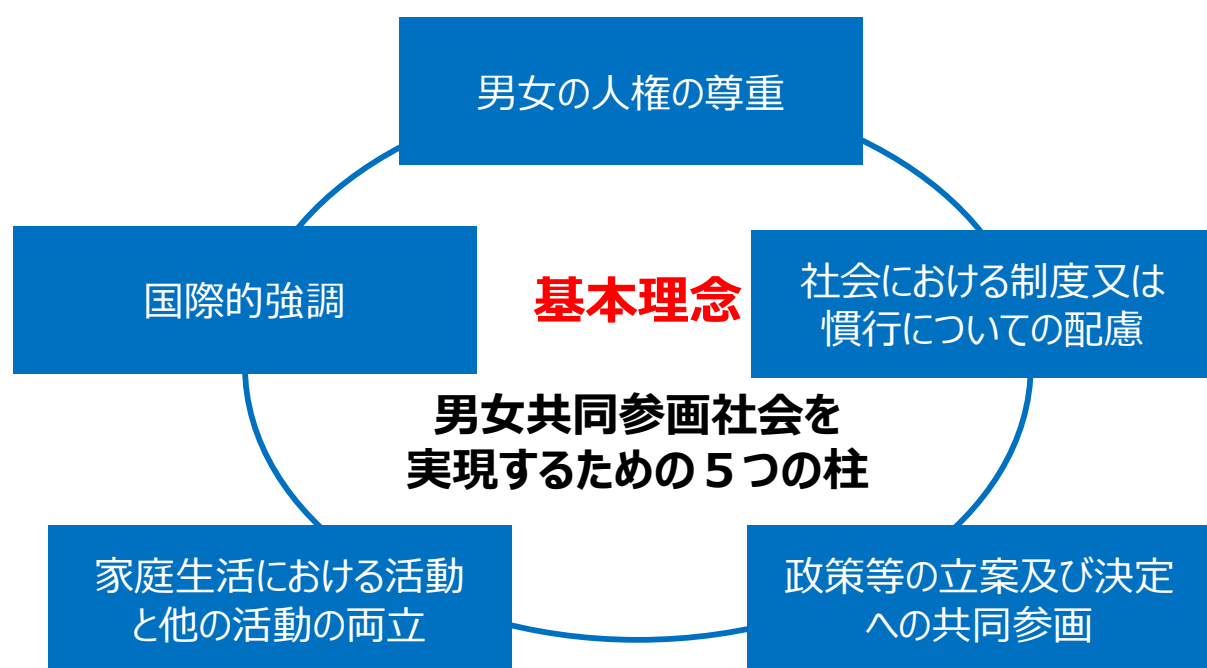
第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

※そのほか、基本法で定められている地方公共団体が行うこと

- ・男女共同参画基本計画の策定(第十四条) / ・施策の策定にあたっての配慮(第十五条)
- ・理解を深めるための広報活動等(第十六条) /
- ・関係者相互間の連携と協働の促進に必要な措置とその拠点(男女共同参画センター)体制確保に努める(第十八条)
- ・人材の確保、養成等(第十八条の二)

32

# 男女共同参画社会基本法の概要



<b>国の責務</b>
男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む）の総合的な策定・実施
<b>地方公共団体の責務</b>
国の施策に準じた施策及び区域の特性に応じた施策の策定・実施
<b>国民の責務</b>
男女共同参画社会の形成に寄与するよう努力

## 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な事項

- ・政府の男女共同参画基本計画の策定の義務
- ・都道府県の男女共同参画計画の策定の義務
- ・市町村の男女共同参画計画の策定の努力義務
- ・法制上又は財政上の措置
- ・年次報告等
- ・施策の策定等に当たっての配慮
- ・国民の理解の促進
- ・苦情の処理
- ・調査研究
- ・国際的協調のための措置
- ・地方公共団体及び民間の団体に対する支援

33

## 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することで、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目指す法律として2015年(平成27年)に制定。  
 ※10年間の時限立法だったが、さらに10年延長2025年まで

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

### (国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

※そのほか、女活法で定められている地方公共団体が行うこと

- ・都道府県推進計画の策定に努める(第六条)
- ・特定事業主行動計画の策定(第十九条)
- ・女性活躍推進のための支援措置(第二十二條、二十四條、二十五條)
- ・関係機関等による協議会設置(できる)(第二十七條)

34

# 男女共同参画に関する法律成立の流れ

- 1945年（昭和20年） 「衆議院議員選挙法」改正  
（20歳以上の男女に選挙権、25歳以上に被選挙権）
- 1946年（昭和21年） **日本国憲法（個人の尊重・法の下での平等）公布**
- 1975年（昭和50年） 第1回世界女性会議開催（メキシコシティ）
- 1979年（昭和54年） 国連総会で「女子差別撤廃条約」が採択
- 1985年（昭和60年） **男女雇用機会均等法成立**  
「女子差別撤廃条約」批准  
教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇：女性に対する差別的取扱いの禁止  
募集・採用、配置・昇進：女性と男性とを均等に扱う努力義務
- 1991年（平成3年） 育児休業法成立
- 1995年（平成7年） 育児・介護休業法成立（施行は1999年）
- 1997年（平成9年） 改正男女雇用機会均等法成立・労働基準法改正  
【均等法改正】募集・採用、配置・昇進：性差別禁止 セクハラ防止措置の義務化  
【基準法改正】女子保護規定（女性の時間外等の労働時間を制限）が全面撤廃
- 1999年（平成11年） **男女共同参画社会基本法成立**
- 2001年（平成13年） 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律成立
- 2003年（平成15年） 次世代育成支援対策推進法成立
- 2015年（平成27年） 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律  
**（女性活躍推進法）成立**
- 2018年（平成30年） 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律成立
- 2022年（令和4年） 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律成立
- 2025年（令和7年） **女性活躍推進法 改正（10年延長）**

35

## 鳥取県男女共同参画推進条例（平成12年12月制定）

### 基本理念

- ① 男女が、互いにその人権を尊重する社会
- ② 男女が、性別による差別を受けない社会
- ③ 男女が、互いの性を尊重し、性と生殖に関する健康と権利を認め合う社会
- ④ 男女が、あらゆる分野で個性と能力を十分発揮できる機会が確保される社会
- ⑤ 男女が、自立した個人として自己の意思によって活動し、かつ責任を負う社会
- ⑥ 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動の中で、対等な役割を果たす社会
- ⑦ 男女が、政治活動、経済活動、地域活動その他の社会活動に対等な立場で参画し、かつ、責任を分かち合う社会

### 責務

県	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 男女共同参画推進施策の策定・実施</li> <li>● 参画する機会に男女格差が生じていると認めるとき積極的改善措置</li> <li>● 県民、事業者、国、市町村、環日本海諸国との連携協力</li> </ul>
市町村	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 県の男女共同参画推進施策に協力</li> </ul>
県民	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基本理念への理解と男女共同参画の推進</li> <li>● 県の男女共同参画推進施策に協力</li> </ul>
事業者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基本理念への理解と男女雇用機会均等法・育児介護休業法の遵守、事業活動に関し男女共同参画の推進</li> <li>● 県の男女共同参画推進施策への協力</li> </ul>

36

# 第2次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 (第6次鳥取県男女共同参画計画)

■目指す姿■ 共に認めあい、互いに支えあい、誰もが活躍できる元気な鳥取県

計画期間:令和8年度から令和12年度まで

## 【計画の体系】

3つの基本テーマと6つの重点目標を設け、男女共同参画の推進を図る。

[基本テーマA] ウェルビーイング (well-being) に向けた環境づくり

1. 働く場における女性活躍の推進
2. 地域・社会活動における女性の活躍推進

[基本テーマB] 安心・安全に暮らせる社会づくり

3. 生涯を通じた健康支援
4. 誰もが安心して暮らせる環境整備
5. ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

[基本テーマC] 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

6. 男女共同参画の理解促進と未来の人材育成

## ～鳥取県男女共同参画推進条例～

(鳥取県男女共同参画計画)

第8条 知事は、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第1項の規定に基づき、性別による固定的な役割分担に基づく社会慣行その他の男女共同参画を阻害する要因を解消することを念頭に、議会の議決を経て、鳥取県男女共同参画計画を策定しなければならない。

37

# 第2次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 (第6次鳥取県男女共同参画計画)

## ■主な数値目標(KPI) 【R12年度末】 ※抜粋

項目	KPI
男女共同参画推進企業認定数	1,500社
年次有給休暇取得率(中小企業)	70%
男性の育児休業取得率(民間企業)	85%
介護を理由にした離職者がいる企業割合	3%
管理的職業従事者(係長級以上)に占める女性割合	
従業員10人以上の事業所	30%
従業員100人以上の事業所	30%
県の管理的地位(係長級以上)に占める女性割合	40.4%
家族経営協定締結農家数	450組
農業協同組合の役員に占める女性割合	15%
農業委員に占める女性割合	30%
県審議会等における女性委員割合	40%以上60%以下
町内会や地域において男女の地位が平等であると考える割合	50%
自治会長に占める女性割合	10%
社会通念・習慣・しきたりなどで男女の地位が平等と考える割合	50%
6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間 ◇	150分/日

38

# 第3次鳥取県女性活躍推進計画

■目指す姿■ 日本を牽引する女性活躍のトップランナー県

計画期間:令和8年度から令和12年度まで

## 【施策の方向性】

2つの柱と5つの具体的な方向性を設け、女性の職業生活における活躍の推進を図る。

### 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
2. 女性の活躍の場の拡大と意欲向上

### 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
2. 働くことを希望する全ての人の就業継続支援
3. 仕事も家庭も充実するワーク・ライフ・バランスの実現

## ～女性活躍推進法～

(都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画を定めるよう努めるものとする。

39

# 第3次鳥取県女性活躍推進計画

■主な数値目標(KPI) 【R12年度末】 ※抜粋

★：誰もが計画にはないKPI

項目	KPI
管理的職業従事者(係長級以上)に占める女性割合	
従業員10人以上の事業所	30%
係長相当職 ★	35%
課長相当職 ★	30%
部長相当職 ★	25%
従業員100人以上の事業所	30%
係長相当職 ★	35%
課長相当職 ★	30%
部長相当職 ★	20%
管理職になりたいと考える女性従業員の割合 ★	15%
輝く女性活躍パワーアップ企業登録数 ★	500社
農業協同組合の役員に占める女性割合	15%
農業委員に占める女性割合	30%
男女共同参画推進企業認定数	1,500社
イクボス・ファミボス宣言企業数 ★	1,400社
男性の育児休業取得率(民間企業)	85%
6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	150分/日

40

# 令和8年度（2026年度）の重点施策

## 性別によるアンコンシャス・バイアスの解消に向けた県民運動

### 【業界・団体等と展開する県民運動の推進】

#### ●県民運動体の立ち上げ（5月14日（木））

構成員：商工団体、JA、自治会連合会、銀行協会、建設業協会、若者・女性

内容：決意表明、共同宣言の発出、愛称の発表

#### ●目標を掲げた宣言制度の創設

#### ●宣言団体等への活動支援、目標達成への助成

### 【業界・団体等と展開する県民運動の推進】

#### ●シンボルマーク等の作成

#### ●アンコン気づき促進セミナー

### 【情報発信・普及啓発】

#### ●「みんなで学んで話彩や」の実施 など

## よりん彩開設25周年記念フォーラム

開催日：8月8日（土） 場所：よりん彩

内容：著名人又は有識者による講演会、ぼうさいこくたいと連携した企画・体験・実験型ワークショップ、飲食・テイクアウト等のブース出展 など

主催：よりん彩開設25周年記念フォーラム実行委員会

## ぼうさい国体（ぼうさい・げんさい・よりん彩）

開催日：10月17日（土）、10月18日（日） 場所：よりん彩

内容：ジェンダー視点の避難所運営等ワークショップ、展示、講演、活動発表交流会など 41

## 男女共同参画センターの位置づけと女性の起業支援

### 独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律 概要 （令和7年6月27日公布）

独立行政法人男女共同参画機構が業務をより適切に行うことができるよう、機構が行う業務の考え方や方向性を示すため、男女共同参画社会基本法を一部改正するほか、機構法の施行に伴い、関係法律について必要な改正を行う。

#### 1. 国及び地方公共団体の基本的施策の強化及び男女共同参画センターの法的位置付け

##### ①連携及び協働の促進【新設】

(1) 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進を効果的に推進するため、関係者相互間の連携と協働の促進に必要な施策を講ずるよう努める。

(2) 地方公共団体は、関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点（男女共同参画センター）としての機能を担う体制を、単独または共同して確保するよう努める。

(3) (略)

##### ②人材の確保等【新設】

国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に取り組む人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるよう努める

### ◎女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）2025

#### 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

女性がアクセス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。

# 男女共同参画社会の形成促進

- 男女共同参画促進施策に係る関係者相互間の連携及び協働の促進、研修、専門的な調査及び研究等を行うことにより、男女共同参画促進施策の推進を図り、もって男女共同参画社会の形成の促進に寄与することを目的としています。  
(独立行政法人男女共同参画機構法3条)
- 国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たします。  
(男女共同参画社会基本法10条の2)

設立年月日 令和8年4月1日  
所管府省庁 内閣府(主管)、文部科学省(共管)  
予算 収入予算運営費交付金 657 百万円



©Japan Gender Equality Promotion Agency. All Rights Reserved.

## 国の施策を推進する

### ナショナルセンター

男女共同参画基本計画に定める施策全般にわたって、その推進に資する普及啓発、人材育成、調査研究等を行う



## 地域の活動を支える

### センターオブセンターズ

全国各地の男女共同参画センター<sup>※</sup>と連携・協働し、地域において地方公共団体の関係各部署、学校、企業、団体等とのネットワークを形成し、男女共同参画センターをバックアップする

※男女共同参画社会を実現するために、各地域におかれた推進拠点のこと

## 男女共同参画推進の必要性

### ～なぜ男女共同参画を進めなければならないのか～

現在の日本では憲法に男女平等がうたわれているにもかかわらず、政策・意思決定過程への女性参画率の低さ、男女間の賃金格差、育児・家事へ参画する男性割合の低さなど多くの問題があり、男女共同参画社会実現に向けた取組みの加速化が必要

### 職場に活気

- 女性の政策、方針決定過程への参画が進み、多様な人材が活躍することによって、経済活動の創造性が増し、生産性が向上
- 働き方の多様化が進み、男女がともに働きやすい職場環境が確保されることによって、個人が能力を最大限に発揮

### 家庭生活の充実

- 家族を構成する個人がお互いに尊重し合い協力し合うことによって、家族のパートナーシップの強化
- 仕事と家庭の両立支援環境が整い、男性の家庭への参画も進むことによって、男女がともに子育てや教育に参加

### 地域力の向上

- 男女がともに主体的に地域活動やボランティア等に参加することによって、地域コミュニティが強化
- 地域の活性化、暮らし改善、子どもたちがのびやかに育つ環境が実現

## ひとりひとりの豊かな人生 ( Well-being )

仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、男女が共に夢や希望を実現