

議案第13号

第4次鳥取県男女共同参画計画の策定について

次のとおり第4次鳥取県男女共同参画計画を策定することについて、鳥取県男女共同参画推進条例（平成12年鳥取県条例第83号）第8条第1項の規定により、本議会の議決を求める。

平成28年9月14日

鳥取県知事 平 井 伸 治

第4次鳥取県男女共同参画計画

第1章 計画の基本的な考え方

1 鳥取県男女共同参画計画の策定趣旨

第4次鳥取県男女共同参画計画（以下、「第4次計画」という。）は、「女性も男性も高齢者も若者も、家庭・地域・職場のあらゆるところで、心豊かに、生き生きと伸び伸びと暮らせる男女共同参画社会の実現」を旨とし、「鳥取県男女共同参画推進条例」の規定により、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため策定するものです。

平成11年に男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）が制定され、鳥取県では、男女共同参画社会の実現を目指し、平成12年に「鳥取県男女共同参画推進条例（平成12年鳥取県条例第83号）」を制定し、平成13年に「鳥取県男女共同参画

計画」を策定しました。以降、平成19年に第2次計画、平成24年に第3次計画を策定し、鳥取県における男女共同参画に関する取組を総合的に進めてきました。また、平成13年には、男女共同参画社会の実現を目指した拠点施設として、「鳥取県男女共同参画センター（よりん彩）」を開設しています。

第3次鳥取県男女共同参画計画では、男女共同参画社会の実現を目指し、3つの基本テーマと10の重点目標を設定し、取組を進めてきました。その結果、県・市町村における審議会等委員や管理職に占める女性割合は全国上位となり、物事を決める場面への女性の参画は着実に拡大しています。また、子育て支援制度の充実により、保育所への年度当初の待機児童数がゼロなど、男女が働きながら子育てしやすい基盤整備が進んできています。

しかしながら、固定的性別役割分担意識は強く残っています。また、職場、地域など物事を決める場面への女性の参画は徐々に増えているものの、男性と比べ低い状況にあり、家事や育児などの家庭における責任も依然として女性に偏っており、男性の家庭への参画など課題が残っています。

少子高齢化が進行するとともに、未婚・晩婚化や単身世帯・ひとり親世帯が増加しており、特に女性においては男性に比べ非正規雇用が多いことなどから生活困難に陥りやすい状況にあるなど、社会・経済情勢は、男女共同参画を取り巻く状況にも大きく影響し、変化してきています。

また、人口構造が変化していく中で、意欲と能力を持った女性の活躍は、地域社会の持続・活性化につながることから、「女性の活躍」は地方創生の鍵と言われています。

こうした中、国において、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下、「女性活躍推進法」という。）」が制定さ

れるなど、女性の活躍推進への期待が高まっています。

第4次計画では、これまでの取組の成果や課題、国の動きや社会情勢の変化などを踏まえ、鳥取県の強みや特色を活かした鳥取らしい男女共同参画の推進を目指し、更なる取組を推進します。

2 鳥取県が目指す姿

《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》

鳥取県が目指す男女共同参画社会は、

女性も男性も高齢者も若者も、家庭・地域・職場のあらゆるところで

- ・性別にとらわれることなく、一人ひとりの人権が大切にされ
- ・「人」として個性と能力が十分に発揮でき
- ・自分にできることは自分で責任を持って取り組み
- ・できないところは、家庭や地域や社会の制度で支え合って

心豊かに、生き生きと伸び伸びと暮らせる社会です。

第4次計画では、その実現に向けて、小さな県であることの「機動性」や、「顔が見えるネットワーク」、人とひと、地域との強い絆「支え愛」の精神など、鳥取県の強みや特色を活かし、県民の皆さん、企業や市町村などと協働、連携しながら、鳥取県らしい男女共同参画を推進する「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」を目標に取り組みます。

○ 家庭では

男女がお互いを尊重し、理解し、家事・育児・介護など家族みんなで協力し、助け合いながら暮らします。

○ 地域では

老若男女問わず、そこに住む誰もが自治会などの地域活動やPTA活動、防災活動などに参画し、互いに支え合いながら、生き生きと生活します。

○ 職場では

男女が共に働きやすく、能力を発揮し活躍できる職場環境が整うとともに、家庭生活や地域生活を大切にしながら働きます。

○ 学校では

性別にとらわれることなく多様な生き方が選択でき、一人ひとりの個性と能力を伸ばし、思いやりと自立の意識を育む教育を行います。

3 基本理念

平成12年に策定した「鳥取県男女共同参画推進条例」では、次の7つの基本理念を定めています。この条例の基本理念は現在の男女共同参画を推進するにあたっての基本的な考え方であることから、この7つの基本理念を第4次計画の基本理念とします。

(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、社会のあらゆる分野で個性と能力を十分に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

4 計画の位置づけ

第4次計画は、男女共同参画社会基本法第14条第1項及び鳥取県男女共同参画推進条例第8条第1項に基づき策定し、男女共同参画社会の実現に向けた県の施策を総合的・計画的に推進するための行動計画です。

(1) 女性活躍推進法との関係性

鳥取県では、女性活躍推進法第6条に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に特化した「鳥取県女性活躍推進計画」（計画期間：平成28年度～平成32年度）を策定し、その施策を総合的に実施することとしています。

第4次計画は、様々な場における男女共同参画を進めていくものであり、「働く場」もその一分野に含まれるものです。今回、「働く場における女性の活躍」は第4次計画の重要な要素として、重点目標1に位置付けており、「鳥取県女性活躍推進計画」の内容を踏まえ計画を策定し、男女共同参画の推進に向けて一体的に取り組んでいきます。

(2) 国や他の計画との関係性

この計画は、男女共同参画に関する動向や国の「第4次男女共同参画基本計画」を踏まえ策定します。

さらに、鳥取県の「子育て王国とっとり推進指針」、「鳥取県ひとり親家庭等自立促進計画」、「鳥取県子どもの貧困対策推進計画」、「とっとり若者自立応援プラン」、「鳥取県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援計画」、「鳥取県人権施策基本方針」など、県の関連計画とも整合性を図りながら策定します。

5 計画の期間

平成28年度（平成28年11月1日）から平成32年度まで

6 県、市町村、県民、事業者及び民間団体の責務

(1) 県の責務

県は、鳥取県男女共同参画推進条例の基本理念にのっとり、鳥取県男女共同参画計画を定め、男女共同参画に関する施策を総合的に推進します。

県は、県民、事業者、国及び市町村と連携強化を図りながら、男女共同参画を推進します。

(2) 市町村の責務

市町村は、地域の実情に応じて、県や関係団体などと連携を図りながら、男女共同参画の取組を進めます。

(3) 県民の責務

県民一人ひとりが男女共同参画に対する理解を深め、その実現に向けて、家庭・地域・職場のあらゆるところで実践します。

(4) 事業者の責務

事業者は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進など男女が共に働きやすい職場環境づくりを進めます。

事業者は、性別に関わりなく個性と能力が発揮できるなど、男女が共に活躍できる職場環境づくりを進めます。

(5) 民間団体の責務

民間団体は、県や市町村と連携をとりながら、地域の実情に応じて、男女共同参画の視点に立った様々な活動を展開します。

7 計画の進行管理

鳥取県男女共同参画行政推進会議において、数値目標及び具体的施策により、計画の

進捗状況を点検・評価し、必要に応じて見直しするなど適切な進行管理を行います。

毎年度、第4次計画の進捗状況を把握するため、施策の実施状況や数値目標の達成状況をとりまとめた年次報告書を作成し、公表します。

8 計画の推進体制

男女共同参画社会を実現するためには、家庭、地域、職場など社会の様々な場面で取組を推進していくことが必要です。そのため、オール鳥取県として、市町村、事業者、民間団体などと連携を強化し、一体となった取組体制を整備します。

(1) 鳥取県男女共同参画行政推進会議

男女共同参画社会づくりに関する施策を総合的かつ効率的に推進し、あらゆる施策に男女共同参画の視点を入れ、庁内の各部局が連携し取り組んでいくため、女性活躍推進課を事務局とし、副知事を座長に各部長などで構成する鳥取県男女共同参画行政推進会議を設置しています。

男女共同参画計画に関する施策の点検、進捗管理や具体的な取組について議論し、積極的な取組を進めます。

(2) 鳥取県男女共同参画センター（よりん彩）（鳥取県男女共同参画推進条例第11条）

男女共同参画社会の実現を目指す拠点施設として、平成13年4月に倉吉未来中心に鳥取県男女共同参画センターを設置し、男女共同参画に関する様々な研修の実施、図書、ビデオの貸出し、情報提供、相談事業、活動支援などを行っています。

時代の変化や県民のニーズを踏まえた啓発活動を実施するとともに、情報収集・発信能力の向上や男性の利用促進、市町村や民間団体などとの協働・連携により機能の充実・強化を図り、地域における男女共同参画の一層の推進を図ります。

(3) 鳥取県男女共同参画審議会（鳥取県男女共同参画推進条例第32条～37条）

鳥取県男女共同参画計画の策定及びその他の男女共同参画に関する重要事項を調査審議するため、附属機関として設置しています。審議会の委員は、男女双方の意見を反映させるため、男女いずれかの一方が1割未満とならないこととしています。

男女共同参画施策の推進状況について審議し県に提言します。

(4) 輝く女性活躍加速化とっとり会議

経済界主導のもと、県内の女性の活躍の機運醸成を図るため、経済団体、労働団体、行政等が一丸となって取り組む官民連携組織として設置しています。

女性活躍推進法第23条に基づく「協議会」に位置づけており、女性の職業生活における活躍に関する取組について検討し、取組を進めていきます。

9 鳥取県における男女共同参画の現状

(1) 人口

少子高齢化に伴い、生産年齢人口の割合が低下し、老年人口が増加するなど人口構造の変化が見られます。また、今後も人口減少が見込まれており、地域の担い手不足や経済力の低下が懸念されています。

●鳥取県の人口推移

(単位：人)

	総数	男	女
昭和60年	616,024	295,511	320,513
平成2年	615,722	294,899	320,823
平成7年	614,929	294,414	320,515
平成12年	613,289	293,403	319,886
平成17年	607,012	290,190	316,822
平成22年	588,667	280,701	307,966
平成27年	570,188	272,097	298,091

(総務省「国勢調査」、平成27年は速報値)

●年齢3区分別人口の推移

(単位：人)

	平成17年	平成22年	平成27年
年少人口（0～14歳）	145,809	78,118	73,224
生産年齢人口（15歳～64歳）	375,939	354,271	322,521
老年人口（65歳～）	145,809	154,873	169,439

(総務省「国勢調査」、平成27年は速報値)

(2) 世帯

鳥取県の一般世帯数は増加傾向にありますが、1世帯当たりの人員は減少傾向にあります。

また、家族類型別世帯数を見ると、「その他の親族世帯（3世帯同居等）」の割合が全国と比べ高いのが特徴ですが、減少傾向にあります。一方で「単独世帯」や「母親と子ども世帯」の割合が増加するなど、家族形態に変化が見られます。

●一般世帯数、1世帯当たり人員の推移

	昭和60年	平成2年	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年
一般世帯数 (世帯)	172,828	179,133	188,866	199,988	208,526	211,396	215,542
1世帯当たり人員 (人)	3.51	3.38	3.20	3.00	2.83	2.71	2.66

(総務省「国勢調査」、平成27年は速報値)

●一般世帯の家族類型別世帯数の推移

	夫婦のみ	夫婦と子ども	男親と子ども	女親と子ども	その他の親族世帯	非親族世帯	単独世帯
平成12年	17.5%	26.1%	1.1%	7.1%	25.2%	0.2%	22.7%
平成17年	17.7%	24.9%	1.3%	7.8%	22.6%	0.4%	25.3%

平成22年	18.0%	24.3%	1.3%	8.5%	20.1%	0.6%	27.0%
平成22年 (全国)	19.8%	27.9%	1.3%	7.5%	10.3%	0.9%	32.4%

(総務省「国勢調査」)

(3) 人口動態

鳥取県の合計特殊出生率は全国を上回って推移しており、平成27年の合計特殊出生率は1.69で、最も低かった平成20年より0.26ポイント増加しています。

●合計特殊出生率

	昭和 60年	平成 2年	平成 7年	平成 20年	平成 21年	平成 22年	平成 23年	平成 24年	平成 25年	平成 26年	平成 27年
県	1.93	1.82	1.69	1.43	1.46	1.54	1.58	1.57	1.62	1.60	1.69
全国	1.76	1.54	1.42	1.37	1.37	1.39	1.39	1.41	1.43	1.42	1.46

(厚生労働省「人口動態統計」)

(1) 未婚率

鳥取県の年齢階級別未婚率は、男女とも各年齢階級において上昇しており、女性と比べて男性の未婚率が高くなっています。

●年齢階級別未婚率

(単位：%)

		昭和60年	平成2年	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年
女性	25～29歳	26.4	36.1	43.5	49.1	54.1	55.5
	30～34歳	7.6	10.0	15.8	22.6	28.0	31.9
	35～39歳	4.8	5.2	6.8	11.1	16.1	20.3
男性	25～29歳	58.6	63.3	63.6	65.0	66.7	67.4
	30～34歳	23.3	29.5	36.0	40.9	43.7	45.5

	35～39歳	10.2	16.2	20.4	26.0	30.1	33.7
--	--------	------	------	------	------	------	------

(総務省「国勢調査」)

(5) 男女の就労状況

鳥取県の女性の労働力率は、年齢階級別にみると30歳代を底とするM字カーブ*を描いており、カーブの底における労働力率は全国と比べて高いものの、結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性の存在がうかがえます。

●女性の労働力率(平成27年)

(単位：%)

	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳
鳥取県男性	13.7	70.6	94.8	94.6	95.2	95.5	94.8
鳥取県女性	15.1	72.7	92.7	80.6	79.6	90.3	90.2
全国男性	15.4	69.0	94.2	96.5	97.0	96.8	96.5
全国女性	14.2	69.7	80.9	72.4	72.4	75.7	78.0

	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上
鳥取県男性	93.1	91.2	80.0	56.1	42.2	24.4	17.2	16.1
鳥取県女性	83.7	77.9	52.3	37.5	24.9	17.7	12.7	4.1
全国男性	95.7	94.0	80.6	56.5	35.9	22.9	14.3	7.6
全国女性	76.4	69.6	52.3	34.0	20.4	12.0	6.4	2.5

(総務省「平成27年国勢調査」抽出速報集計結果)

* M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する(せざる得ない)女性

が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。

(6) 男女間賃金格差

鳥取県の平成27年における給与所得は、男性一般労働者の給与水準を100とすると、女性一般労働者の給与水準は78.9であり、男女間の差は縮小傾向にあります。

●男女間の所定内給与格差

	平成 7年	平成 12年	平成 17年	平成 22年	平成 24年	平成 25年	平成 26年	平成 27年
男性一般労働者を100とした場合の女性一般労働者の給与水準	66.2	68.5	71.3	74.7	77.8	77.7	79.0	78.9

(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

(7) 正規・非正規労働者の状況

鳥取県の平成24年における女性の正規雇用者の割合は47.1%、非正規雇用者の割合は52.9%で、非正規雇用者が過半数を占めています。男性と比べると女性の非正規雇用者の割合は高くなっています。

平成27年に鳥取県が独自調査した結果によると、女性の正規雇用者の割合は54.4%であり、正規雇用者の割合は増加しています。

●雇用形態別雇用者の割合

区分		平成14年	平成19年	平成24年	平成27年
女性	正規	56.3%	51.5%	47.1%	54.4%
	非正規	43.7%	48.5%	52.9%	45.6%

男性	正規	86.4%	81.9%	79.2%	82.3%
	非正規	13.6%	18.1%	20.8%	17.7%

(総務省「就業構造基本調査」、平成27年は鳥取県「企業の女性管理職登用等実態調査」(平成27年))

(8) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)

平成26年鳥取県男女共同参画意識調査によると、仕事と生活の調和に関する「希望」は、男女ともに「家庭生活」を優先と答えた割合が高くなっていますが、「現実」では男性は「仕事」、女性は「仕事」又は「家庭生活」を優先している割合が高く、希望と現実との間には差が見られます。

●仕事と生活の調和に関する希望と現実

		仕事優先	家庭生活優先	地域・個人生活優先	仕事と家庭生活優先	仕事と地域・個人生活優先	家庭生活と地域・個人生活優先	バランスのとれた生活	わからない
女性	希望	3.6%	33.0%	3.1%	17.8%	1.0%	12.3%	24.6%	4.6%
	現実	23.5%	34.4%	3.1%	19.9%	2.1%	7.8%	4.0%	5.2%
男性	希望	10.1%	27.7%	4.9%	18.4%	2.9%	8.9%	24.8%	2.3%
	現実	37.1%	19.8%	3.7%	17.5%	3.7%	7.8%	6.0%	4.3%

(鳥取県男女共同参画意識調査(平成26年))

(9) 女性の参画状況

① 審議会等委員に占める女性の割合(県・市町村)

平成27年の鳥取県の審議会委員における女性の割合は、県44.1%、市町村30.8%となっており、全国平均を上回って推移しています。

また、県の委員会委員における女性割合も、39.3%で全国平均を大きく上回って推移しています。

●審議会等委員における女性割合の推移

		平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
審議会	鳥取県	40.6%	41.2%	43.0%	44.0%	44.1%
	全国	34.6%	34.7%	34.5%	35.3%	35.9%
	県内市町村	27.3%	27.8%	28.9%	29.0%	30.8%
	全国市町村	21.0%	27.0%	24.2%	25.1%	25.6%
委員会	鳥取県	38.7%	34.4%	37.7%	41.0%	39.3%
	全国	17.2%	16.9%	17.5%	18.1%	18.4%

(内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」)

② 管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合（県・市町村）

平成27年の鳥取県の自治体管理職における女性の割合は、県が13.0%、市町村は21.5%となっており、全国平均を大きく上回っています。

●自治体管理職における女性割合の推移

	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
鳥取県	10.9%	10.6%	11.5%	12.0%	13.0%
全国（県）	6.4%	6.5%	8.8%	7.2%	7.7%
県内市町村	18.0%	18.4%	20.4%	25.9%	21.5%
全国（市区町村）	10.4%	11.0%	11.8%	13.1%	12.6%

(内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」)

③ 自治会長に占める女性の割合

平成27年の鳥取県の自治会長における女性の割合は3.2%にとどまっております、全国平均を下回っています。

●自治会長における女性割合の推移

	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
鳥取県	1.6%	1.8%	2.1%	2.4%	2.6%	2.9%	2.3%	2.9%	3.2%
全国	3.8%	3.9%	3.8%	4.1%	4.3%	4.4%	4.5%	4.7%	4.9%

(内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」)

④ 農業協同組合における女性の割合

平成26年の農業協同組合における女性の割合は、正組合員、各支店の運営委員、総代ともほぼ横ばいとなっています。

●農業協同組合における女性割合の推移

	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
正組合員	18.1%	18.2%	18.3%	18.5%	18.5%
支店の運営委員	10.8%	10.2%	10.9%	11.2%	11.0%
総代	7.7%	7.8%	7.8%	8.1%	8.0%

(鳥取県農林水産部農林水産総務課調べ)

(10) 男女共同参画に関する意識

① 政策企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由

「家事、子育て、介護の負担が大きい」と答えた割合が最も高く、特に女性に占める割合が高くなっています。

●地域・職場等における方針決定過程に女性の参画が少ない理由(上位5項目)

家事、子育て、介護の負担が大きい	男性優位の組織運営のため	女性自身の積極性が不十分であるため	女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少	家庭、職場、地域における性別による役割分担や性差別の意識のた
------------------	--------------	-------------------	--------------------------	--------------------------------

				ないため	め
全体	55.7%	46.7%	32.7%	32.3%	27.6%
男性	46.3%	47.2%	34.3%	34.3%	31.3%
女性	62.4%	46.4%	31.6%	29.5%	24.8%

(鳥取県男女共同参画意識調査(平成26年))

② 男女共同参画社会についての考え

約7割の人が「男女共同参画社会の実現を目指して取り組む必要がある」と考えています。

●男女共同参画の考え方

	男女共同参画社会の実現を目指して、取り組む必要があると思う	男女共同参画社会はすでに実現されているので、特に取り組む必要はないと思う	男女共同参画社会の考え方に賛成できないので、特に取り組む必要はないと思う	わからない	その他
全体	69.5%	4.7%	1.2%	22.6%	2.0%
男性	69.7%	6.9%	1.4%	19.7%	2.3%
女性	70.2%	3.1%	1.1%	24.0%	1.6%

(鳥取県男女共同参画意識調査(平成26年))

③ 男女共同参画社会実現のために鳥取県が力を入れるべきこと

「就労における男女の機会均等や働きやすい環境整備を進める企業の取組を支援する」と答えた割合が男女とも最も高くなっています。

●行政が力を入れるべきこと(上位5項目)

	就労における男女の機会均等	保育の施設・サービス	介護が必要な高齢者のケア	子育てや介護の負担軽減	男女共同参画の推進
--	---------------	------------	--------------	-------------	-----------

	等や働きやすい環境の整備を進める企業の取組を支援する	サービスや子育て支援を充実する	高齢者や病人の施設やサービスを充実する	中であっても仕事が続けられるよう支援する	の視点から、慣習の見直しや広報・啓発を進める
全体	42.7%	30.8%	29.9%	28.1%	25.1%
男性	41.5%	32.2%	31.6%	27.5%	31.0%
女性	43.4%	30.3%	28.0%	28.7%	20.5%

(鳥取県男女共同参画意識調査(平成26年))

10 基本テーマ

基本テーマA 男女が共に活躍できる環境づくり

男女が互いに協力し、支え合い、仕事と生活のバランスがとれ、充実した生活を送ることができるよう、男女が能力を発揮し、様々な分野に主体的に参画し、ともに活躍できる環境づくりに向け、女性活躍の取組を推進します。

基本テーマB 安全・安心に暮らせる社会づくり

人権が尊重され、一人ひとりが自立し、誰もが安全・安心して暮らすことができるよう、男女間での暴力根絶に向けた取組、困難な状況に直面した人々への支援や男女が心身ともに健康に生きることができるよう取組を推進します。

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

多様な生き方が選択でき、男女が希望に応じてともに働き、互いに家庭を支えあうことができるよう、固定的性別役割分担意識の解消に向け、一人ひとりが性別に関わりなく個性や能力を発揮することを学んだり、考えたり、行動したりできるよう、あらゆる人たちに男女共同参画の理解が定着するよう推進します。

第2章 計画の内容

第4次鳥取県男女共同参画計画の体系

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ります。

A 男女が共に活躍できる環境づくり

重点目標	施策の基本的方向
1 働く場における女性の活躍推進	(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 (2) 男女が共に能力を発揮できる職場環境づくり (3) 農林水産業・商工業等の自営業における男女共同参画の推進
2 地域・社会活動における女性の活躍推進	(1) 議会・審議会等の政策・方針決定過程における女性の参画の推進 (2) 地域活動における男女共同参画の推進 (3) 地域おこし、まちづくり、観光、環境分野における男女共同参画の推進 (4) 防災・災害復興分野における男女共同参画の推進

B 安全・安心に暮らせる社会づくり

重点目標	施策の基本的方向
3 生涯を通じた男女の健康支援	(1) 生涯を通じた男女の健康の保持増進 (2) 妊娠・出産等に関する支援 (3) 健康をおびやかす問題についての対策の推進
4 誰もが安心して暮らせる環境整備	(1) 高齢者が暮らしやすい環境の整備 (2) 障がい者が暮らしやすい環境の整備 (3) 外国人が暮らしやすい環境の整備 (4) ひとり親家庭など生活上困難な状況に置かれている人への支援 (5) 性的マイノリティに関する理解促進
5 男女間におけるあらゆる暴力の根絶	(1) 暴力を許さない社会づくり (2) 安心して相談できる体制づくり (3) 様々な情報を自分の判断で適切に見分けられる能力の育成

C 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

重点目標	施策の基本的方向
6 男女共同参画の理解促進と未来の人材育成	(1) 男女共同参画の理解と共感を広げる普及啓発 (2) 子どもの頃からの男女共同参画の推進 (3) 生涯を通じた男女共同参画の学習機会の提供 (4) 男性の家庭生活・地域生活への参画促進 (5) 国際的視野に立った男女共同参画の推進

基本テーマA 男女が共に活躍できる環境づくり

重点目標1 働く場における女性の活躍推進

<現状と課題>

全国調査によると、働く女性の約6割が第一子の出産を機に離職し、就業を希望しているものの、育児・介護などを理由に働いていない女性が約303万人に上ると言われています。M字カーブ問題ははまだ解消されておらず、就業を継続し、管理職となり能力を発揮している女性はまだ少数にとどまっています。

平成26年に鳥取県が実施した女性活躍加速化アンケートによると、働く女性が活躍するための阻害要因として、「男性と比べて家庭責任が重い」が78.3%で最も高く、次いで「時間外労働、深夜勤務」が33.4%でした。また、働く女性の管理職への昇格希望は、過半数の56.0%の女性が「なりたくない」で、「なりたい」と答えた女性は10.2%となっています。管理職になりたくない理由に関しては、「自分の能力に自信がない」が最多で49.0%、「責任が重くなるから」が40.9%と、4割を超えています。

長時間労働などを前提とした男性中心の働き方や、根強く残る固定的性別役割分担意識*により、家事・育児や介護など家庭における負担が女性に偏っており、こうし

た状況が、就業を継続し、管理的地位*などに就いて能力を発揮して働きたい女性が活躍できない阻害要因となっています。女性活躍の推進に当たっては、男性や企業トップなどの意識改革を進め、長時間労働の改善や柔軟な働き方の推進など男女の働き方を見直していくことが重要です。

一方で、男性においても、長時間労働や育児等に関する制度が利用しにくいといった理由などにより、家庭生活や地域活動への参画が進みにくい状況があることから、育児休業の取得など企業における仕事と家庭との両立に向けた理解促進や、家事・育児・介護などの分担など家庭における男性の参画を促進することが必要であり、男女ともに仕事と生活の調和を図ることが不可欠です。

また、管理的地位に占める女性割合は、男性と比べた場合、まだ低い水準となっています。鳥取県では、平成26年7月に経済団体・労働団体・行政が一体となり、女性活躍に向けた取組を推進していくため、「輝く女性活躍加速化とっとり会議」を設置し、企業における管理的地位に占める女性割合を2020年までに25%以上（従業員10人以上）、30%以上（うち従業員100人以上）とする目標（「2020年25%（30%）」）を掲げています。女性活躍の社会的機運を盛り上げ、女性の起業促進や企業における取組促進など官民が連携して、女性活躍に向けた取組を進めていく必要があります。

鳥取県における平成24年の15歳から64歳までの女性の就業率は67.5%で、特に25歳から44歳の育児をしながら働く女性の割合は71.8%と、全国と比べて高い水準となっており、女性が子育てしながら働くことができる基盤整備が進んでいますが、保育所の年度中途における待機児童などの課題もあり、また、高齢化に伴う仕事と介護の両立も大きな課題になりつつあります。

また、平成27年の国勢調査抽出速報集計結果によると、鳥取県の女性の労働力率は53.1%で、全国3位の高い水準となっており、特に25歳から29歳及び40歳から49歳の層の労働力率が、前回（平成22年）調査の結果と比べて、大幅に上昇しています。一方で、30歳代は、25歳から29歳の層に比べ、労働力率が低下することから、働き続けることを希望する女性が出産、子育てや介護などにより就業を中断することなく継続できるよう、仕事と生活を両立しやすい職場環境づくりや子育て支援、介護などの福祉サービスを充実するなど、一層支援していく必要があります。

さらに、子育て・介護などにより就業を中断した女性に対しても、意欲と能力を活かす再就職などを支援することが必要です。

妊娠・出産などを理由に職場で不利益な取扱いを行うマタニティ・ハラスメント*をはじめ、男女がともに安心して働くことを阻害する様々なハラスメントも発生しており、問題となっています。

働く女性が多くいる一方で、男性の非正規雇用の割合は約2割に対して、女性の約5割が非正規雇用です。非正規雇用は、自分の都合のよい時間に働きたいなどの働く女性のニーズに対応している側面がありますが、女性の将来的な貧困につながる背景の1つとなっています。正規雇用への転換や非正規雇用の処遇改善など雇用の質の向上に向けた取組を進めていく必要があります。

鳥取県では、農林水産業従事者の1割近くを女性が占めるなど、農林水産業や商業などの自営業において、女性が重要な担い手であることから、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・技術向上に対する支援を一層進める必要があります。また、農林水産業の新たな担い手確保に向けた新規就業の促進、担い手

育成に取り組む必要があります。

*** 固定的性別役割分担意識**

男女を問わず個人の能力などによって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

*** 管理的地位**

名称の如何に関わらず、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。）のこと。

*** マタニティ・ハラスメント**

職場において妊娠・出産した方に対して、妊娠や出産をしたことが業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行う行為のこと。

● 女性活躍の阻害要因（女性従業員）

項目	
男性と比べて家庭責任が重い	78.3%
時間外労働、深夜勤務	33.4%
上司や同僚の男性の理解	29.0%

（鳥取県「女性活躍加速化アンケート」（平成27年2月））

● 男女の家事関連時間

（単位：時間）

項目	女性			男性		
	平成13年	平成18年	平成23年	平成13年	平成18年	平成23年
睡眠、食事、身の回りの用事	10:18	10:14	10:16	10:26	10:09	10:19
仕事、学業、通勤・通学	5:36	5:38	5:38	7:22	7:45	7:17