

男女協働未来創造連携会議（第２部）
～全庁体制で挑む「若者・女性に魅力ある地域づくり」～
（若者・女性に魅力ある地域づくりプロジェクトチーム キックオフ会議）

次 第

日時：令和７年４月２３日（水）

午前１１時３０分～正午

場所：県庁議会棟３階 特別会議室

１ 開 会

２ 挨拶（統轄監）

３ 議 題

- | | |
|---------------------------------|----------|
| （１）令和の改新プロジェクトチームについて | ……………資料１ |
| （２）若者・女性に魅力ある地域づくりプロジェクトチームについて | ……………資料２ |
| （３）若者・女性に魅力ある地域づくりに係る施策の推進 | ……………資料３ |

４ 閉 会

若者・女性に魅力ある地域づくりプロジェクトチーム キックオフ会議

出席者名簿

部局名	役職名	氏 名
	統轄監	中原 美由紀
輝く鳥取創造本部	本部長	遠藤 俊樹
男女協働未来創造本部	本部長	山本 雅美
総務部	部長	山根 茂幸
子ども家庭部	部長	中西 朱実
商工労働部	(代理出席) 雇用人材局長	藤田 博美
農林水産部	部長	中島 和彦
教育委員会事務局	教育長	足羽 英樹
とっとり未来創造タスクフォース	係長	奥野 絵美

令和の改新プロジェクトチーム 本部会議

日 時 令和7年4月8日(火)
13時～13時30分
場 所 第3応接室

1 開 会

2 あいさつ

3 議 事

- ・令和の改新プロジェクトチームについて
- ・意見交換

4 閉 会

令和の改新プロジェクトチームの構成

人口減少に歯止めをかけ、「令和の改新」の実現に向けた県民運動につなげるため、全庁体制の部局横断プロジェクトチームを立ち上げる

「令和の改新」

県民会議

※「若者、女性、まちづくり団体、産官学金労言師士」など地域のステークホルダーが、自主的・主体的に議論・実践

新規 令和の改新プロジェクトチーム

若者・女性に魅力ある地域づくり
プロジェクトチーム

活力と交流でひらく元気なふるさとづくり
プロジェクトチーム

安心して住み続けられる生活基盤づくり
プロジェクトチーム

女星活躍
とっとり会議

若者活躍局
等

「令和の改新」県民会議、女星活躍とっとり会議、若者活躍局等とも連動させながら、プロジェクトチームを動かし、**スピーディーな政策立案と進行管理を図り**、若者・女性にも選ばれる地域づくりを推進

各プロジェクトチームの概要

◎：各チームの幹事部

若者・女性に魅力ある地域づくりプロジェクトチーム【チーム長：統轄監】

◎男女協働未来創造本部、輝く鳥取創造本部、総務部、子ども家庭部、商工労働部、教育委員会 他

<主な検討項目>

- ・若者も女性も働きやすい職場環境
- ・アンコンシャス・バイアスの解消
- ・若者の地元定着
- ・「シン・子育て王国」の推進
- ・若者Uターン・定住拡大

等

活力と交流でひらく元気なふるさとづくりプロジェクトチーム【チーム長：統轄監】

◎商工労働部、輝く鳥取創造本部、総務部、農林水産部、地域社会振興部、教育委員会 他

<主な検討項目>

- ・トランプ関税などによる激動を乗り越える地域産業強化
- ・農林水産業・食パラダイスの新たな展開
- ・万博等を契機とした大交流時代
- ・アートなとっとり
- ・鳥取の未来を支える人材育成
- ・スポーツ活性化 等

安心して住み続けられる生活基盤づくりプロジェクトチーム【チーム長：副知事】

◎輝く鳥取創造本部、危機管理部、県土整備部、福祉保健部、生活環境部 他

<主な検討項目>

- ・交通・医療・福祉をはじめとした生活環境の確保
- ・闇バイト等犯罪対策
- ・災害激甚化に備える防災対策
- ・自然共生・脱炭素 等

今後の
進め方
(案)

【4月～】各プロジェクトチームのキックオフ(現状・課題の共有、今後の進め方 等)
※女星活躍とっとり会議、若者活躍局等との連携により若者・女性の意見を取り込む
【秋 頃】プロジェクトチーム本部会議開催(各PT成果の共有、次年度予算への反映の検討 等)

若者・女性に魅力ある地域づくり プロジェクトチーム

構成

- チーム長：統轄監
- 構成部局：男女協働未来創造本部、輝く鳥取創造本部、総務部、子ども家庭部、商工労働部、農林水産部、教育委員会 他

目標

若者・女性にも選ばれる、働きやすく暮らしやすい鳥取県

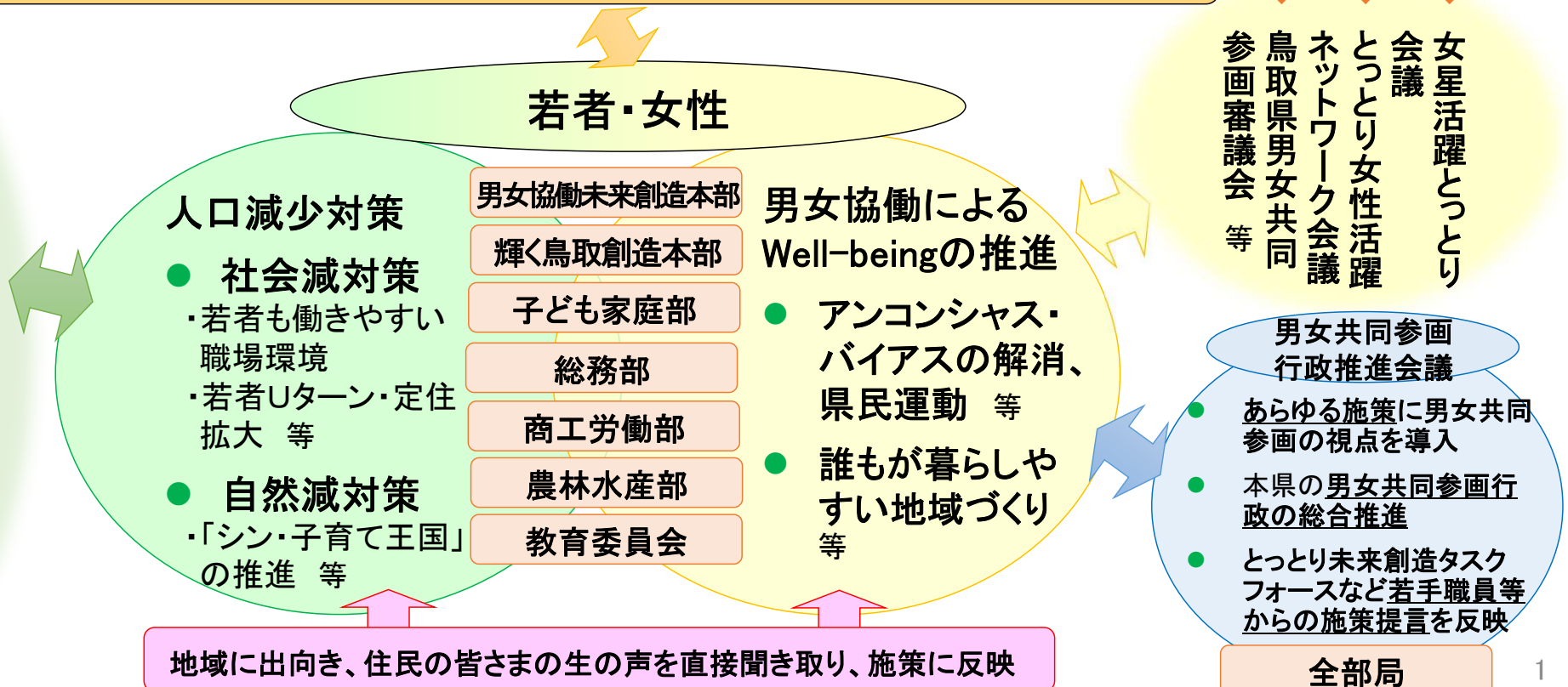
PTの進め方

- ①住民の皆さまの生の声や、県民会議体などから頂いたご意見を踏まえて、構成部局で情報共有、現状を把握し、課題を抽出、施策の検討
- ②PTで課題を集約し、部局間で連携して課題解決に取り組み、R8政策戦略会議に向けた施策を立案、各部局による取組の進行管理・迅速な対応

「令和の改新」県民会議

「若者、女性、まちづくり団体、産官学金労言師士」など地域のステークホルダーが、自主的・主体的に議論・実践

◆
◆
◆
とっとり若者活躍局
とっとり若者Uターン・定住戦略
本部
子育て王国とっとり会議等



当面のスケジュール(案)

◆ 4月23日(水) (本日)

- ・「若者・女性に魅力ある地域づくり プロジェクトチーム」 キックオフ会議
(第1回会議)

◆ 随時

- ・住民の皆さまの生の声や、各部局所管の県民会議体などから頂いた
ご意見を踏まえた課題抽出と、部局間で連携した対応

※各部局の活動状況は、プロジェクトチームDBを活用し、リアルタイムに情報共有

◆ 秋頃

- ・進捗状況の共有、次年度事業に向けた全体会議(第2回会議)開催

若者・女性に魅力ある地域づくりに係る施策の推進

(輝く鳥取創造本部)

【背景・課題】

➤ 10～20代の若者の転出超過を主要因とする人口の社会減

- ・ 移住者数の増加等により、平成30年以降は社会減の減少幅は緩和したものの、10～20代の若者が進学や就職で都市部(山陽、関西、首都圏等)へ流出するなどし、転出超過が続いている。
- ・ 特に県内大学等進学率は約3割、県内大学生の県内就職率は約2割と、若者と大学や企業・地域とのつながりを作っていくことが課題。
- ・ 若者がチャレンジできる機運を醸成するとともに、魅力ある地域づくりを推進するため、若者の柔軟な視点を活かした施策提案や、若者の活動機会を充実させる必要がある。
- ・ 二地域居住の推進などにより関係人口を県内の活動に取り込んでいくことも重要。

【取組方針】

● 高校生や大学生等に届く就職等の情報を発信するツールと体制の構築

- ・ 高校生や大学生等の若者と地域・企業等が繋がり続け、Uターンや県内定着に資する機能を備えたLINEアプリ「とりふる2.0(仮)」を若者目線で構築し、時機を捉えた若者及び保護者向け情報発信を継続的に・効果的に行う。

● 就職や進学を考える前の若者と企業・大学等との交流機会の創出

- ・ 進学や就職を考える前段階の若者を対象に、「とっとり若者×産学交流FES」を開催し、若者(高校生、大学生等)と企業や大学・専門学校との交流を後押しすることで、若者の県内進学や就職の機運醸成を図る。

● 若者主体による地域づくりや地域への参画・交流機会の創出

- ・ とっとり若者活躍局の活性化と地域課題解決を図る施策検討の場の充実。

● 関西や首都圏で県出身者や本県に関心のある若者らが繋がる仕組みの構築

- ・ 本県とゆかりのある県外の若者のSNSや交流事業による緩やかな繋がりづくりを支援し、都市部(関西や首都圏)在住の若者同士の繋がりを強化。

● 関係人口の県内活動への参画

- ・ 地域づくりと関係人口の新たなマッチングの仕組み(とりんぐ)の構築や、市町村が主体となった二地域居住の推進を支援し、地域活動を通じた地域住民や若者同士の交流促進による関係人口の創出。

【部間連携のアイデア等】

- LINEアプリ「とりふる2.0(仮)」の活用やツールのPR
- 「とっとり若者×産学交流FES」の企画への参画や参加する企業・高校・大学等の募集
- 都市部(関西や首都圏等)の若者中心のネットワークとの連携及び情報提供
- 若者活躍局活動への関連部局の積極的な関与(若者との議論・提案実現、若者プロジェクトへの参画等)

若者・女性に魅力ある地域づくりに係る施策の推進

(男女協働未来創造本部)

【背景・課題】

➤ 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に伴って性別による役割分担が偏重

- ・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）が、男女共同参画社会の実現に向けて障壁になっていると考えられる。
- ・企業では女性に比べて男性の育休取得率が低調で、企業における男性従業員への育休取得や家事参画への後押しが必要。
- ・地域では男女それぞれの視点で意思形成・意思決定されるべきところ、自治会会長への就任などにおいて女性参画が進んでいない。
- ・子どもたちの学習・発達段階においては、自らあるいは周囲の環境にアンコンシャス・バイアスがあることで、自ら可能性の芽を摘んだり、希望に沿った進路選択の障壁となっている場合がある。

➤ 働く場において女性が活躍できる機会の環境整備が不十分

- ・業種・業態によっては従業員の採用や配属、人材育成機会等のキャリア形成に際して男女間の不平等が存在し、管理職の女性比率も低い。
- ・育児・介護を含め家事は女性が行うという自主的な性別役割分担意識から就労女性が離職や非正規雇用への転換を選択せざるを得ないケースがある。

【取組方針】

● 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、子ども向けの創作・体験コーナー等開催

● 企業における男性育休取得率向上と家事参画促進

- ・男性従業員が育児休暇等を取得しやすい職場環境づくりに取り組む企業の応援や、女性更衣室・トイレ等環境整備支援、健康課題等の研修促進
- ・性にかかわらず従業員の仕事と家庭の両立を応援するワーク・ライフ・バランス推進に向けた意識啓発・情報発信

● 女性のキャリア継続・形成を応援しながら不安や悩みを解消するネットワークづくり支援

- ・女性管理職登用促進のための職階別リーダー育成研修や異業種間ネットワーク構築サポートを通じた持続的なキャリアアップモチベーション向上支援
- ・育児・介護等を理由に離職した女性などを対象とする地域課題解決チャレンジ・起業応援

【部間連携のアイデア等】

- ・地域に出向いて住民の皆さまの生の声を直接聞き取る事業（話彩や（はなさいや）トークキャラバン）等で若者・女性に魅力ある地域づくりに向けて幅広くご意見を頂き、構成部局と共有、施策に反映

若者・女性に魅力ある地域づくりに係る施策の推進

(総務部)

【背景・課題】

➤ 若者の人材定着

- ・少子化により、人手不足が深刻化している。本県の魅力を知る機会を創出し、学生の県内就職につなげ、若者の地元定着を図ることが必要。

＜令和８年度末における県内大学等の県内就職率の数値目標＞

県内大学等	実績	目標値		
	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度
鳥取大学	23. 1%	23. 2%	23. 3%	24%
公立鳥取環境大学	19. 1%	25%	26%	27%
鳥取看護大学	70. 5%	71%	72%	75%
鳥取短期大学	82. 6%	83%	83%	83%
米子工業高等専門学校	14. 6%	18%	19%	20%

【取組方針】

● 県内企業等と連携した学生の県内定着支援

- ・大学等と県内企業が連携したキャリア支援や学生目線で行う県内定着活動（インターシップ等）を支援

＜参考＞

鳥取大学地域未来共創センターの新設（令和７年４月）

地域価値創造研究教育機構内に「地域未来共創センター」を設置し、地域課題解決や学生目線の人材育成・地域定着への取組強化を図るため、県と鳥取大学の連携チームを設置し、大学やリソースを活用した地域課題解決への取組等を推進する。

【部間連携のアイデア等】

- ・鳥取大学未来共創センターに寄せられた地域課題や企業とのキャリア支援に繋がる取組について、該当部局と共有し、施策に反映する。

若者・女性に魅力ある地域づくりに係る施策の推進

(子ども家庭部)

【背景・課題】

- **少子化の進行**
 - ・若者・女性が出産・育児に希望を持てる地域づくりが急務
- **出会い・繋がり・結婚を応援**
 - ・結婚を希望する方への出会いの機会創出を推進する必要
- **誰もが活躍できる地域社会へ**
 - ・「共育て・共働き」の社会の実現、地域における子育て支援の充実、子ども・若者の意見を地域づくりに反映

【取組方針】

- **市町村の状況に応じた少子化課題の解決**
 - ・地域特性に応じた少子化対策モデル事業の実施
- **出会い・結婚支援**
 - ・えんトリー会費無料 ・民間マッチングアプリやJA等団体と連携した婚活イベント・セミナーの開催 ・縁ナビ組織強化
- **男性の育児参画の促進 ※男性の育児休業取得率 目標(2025年)：民間 85%**
 - ・男性の育児休業取得を後押しする事業者に対して、代替職員確保奨励金や同僚応援手当奨励金を支給

【部間連携のアイデア等】

- 少子化対策（若者・女性の流出対策や移住対策、住居支援などを含む。）について、部局横断的に検討
- 男性育児休業について、男女協働未来創造本部、商工労働部と連携した県内企業への啓発強化（職場の風土形成）、モデル的な取組を実施している企業の選定・横展開等を実施。また、教育委員会や商工労働部と連携し高校生等に対するキャリア教育の強化などを検討

若者・女性に魅力ある地域づくりに係る施策の推進

(商工労働部)

【背景・課題】

- **とっとりインターンシップなど県内就活イベントへの学生参加者増加**
 - ・就職活動の早期化や売り手市場における県内企業の対応が遅れている（都市部が先に囲い込み）
 - ・参加者が減少傾向の中、学生の参加意欲を高める発信方法や更なる内容の充実が欠かせない
- **女性・若者をはじめとした多様な人材が活躍できる労働雇用環境の整備**
 - ・未だ男性中心型労働慣行が残っている（社会での女性の活躍や家庭での男性の活躍が進みづらい）
 - ・育児や介護などのライフイベントに際し、不本意な離職を余儀なくされるケースがある

【取組方針】

- **とっとりインターンシップ等の参加増に向けた実施体制拡充**
 - ・学生目線、つながり、共感を意識したプログラム開発強化（「暮らす」インターンシップ等）
 - ・SNSやとりナビのプッシュ型発信機能を活用した学生に届く情報発信、学生と連携した魅力発信
 - ・職業体験や飲食・観光等を絡めた体験型企業紹介フェアの開催
- **男性の育児休業取得促進や介護離職防止などらしとしごとの両立支援**
 - ・企業向け男性育休の普及啓発や子育てサポート企業認定（くるみん）に係る専門家の伴走支援
 - ・介護支援と労働相談が連携した離職防止ネットワークの構築
- **女性・若者に選ばれる多様な働き方推進セミナー（短時間正社員、副業・兼業等）**

【部間連携のアイデア等】

- ・男性育休については子ども・男女と、介護離職については福祉と、それぞれの部局の強みを生かした連携を取って進めており、今後も連携の拡充を図る。

若者・女性に魅力ある地域づくりに係る施策の推進

(農林水産部)

【背景・課題】

- 今年3月、10年後を目標とした「鳥取県農業生産 1 千億円プラン」を改訂し、基本方針の一つに「10年後を支える多様な担い手が活躍できる環境を整える」ことを掲げている。

【主な取組項目】

- ①新規就農者の増加
 - ②家族経営の維持発展、男女共同参画の推進
 - ③女性目線の働きやすい環境づくりの実現
- 2020年国勢調査による県内農業従事者（20～49歳男性）の未婚率は51.8%と高い状況。 ※就業者全体（20～49歳男性）の未婚率：41.9%

【取組方針】

- 「若手農業者による農業生産1千億円推進会議（仮）」の設立
 - ・地域農業の維持発展や経営発展を進めている20代から50代の若手農業者から意見や提言を伺う機会を設け、プランの進め方について点検を行う。
- 女性が働きやすい環境づくり
 - ・男女協同参画、女性活躍を進める農業者に、女性専用等の休憩室、更衣室、トイレ等を改修・整備し、女性が就業しやすい環境整備を進める。
- 女性の経営参画、活躍活躍に必要な資格等の取得促進
 - ・従来、男性が従事することが多かった機械作業等について、女性の資格取得や、農産加工や農業経営に関する資格・技能等の取得を促進する。
- 農業従事者を対象に含めた婚活イベントの開催
 - ・えんトリー結婚支援コンシェルジュやJA等と連携し、婚活イベント開催に向けた企画立案を進める。

【部間連携のアイデア等】

- ・本県の主要産業に従事する農林水産業者を対象とした婚活イベントを関係団体等と連携しながら定期的で開催

若者・女性に魅力ある地域づくりに係る施策の推進

(教育委員会)

【背景・課題】

- 鳥取県に誇りと愛着を持ち、将来にわたりふるさと鳥取を思い、様々な場面でふるさと鳥取を支えていくことができる人材の育成の推進。
 - ・全ての学校が「ふるさとキャリア教育」に取り組む中、より深い学びが求められる。
 - ・児童生徒は「ふるさとキャリア教育」に取り組んでいるが、保護者、社会に「ふるさとキャリア教育」があまり認識されていない。
- 高校・大学等の卒業後の県内就職につながる小・中・高等学校における職場体験（インターンシップ）・企業連携の推進。
 - ・全ての児童生徒（普通科高校を含む）が様々な県内企業を知り、連携し、体験する機会をより充実させる必要がある。
※児童生徒だけでなく、保護者等に県内の優れた企業等が十分に認識されていない可能性がある。

【取組方針】

● ふるさとキャリア教育の進化・深化

- ふるさとキャリア教育×P B Lプロジェクト（課題解決型学習でふるさとの未来と自分の将来を考える）
- とっとりデジタル教材制作・活用（鳥取県30年後の未来予想図(プロジェクト)、県内で活躍する人のインタビュー、デジタル新聞活用支援サイト支援等）

● 児童生徒、保護者にふるさとキャリア教育を浸透

- 鳥取県教育研究大会～ふるさとキャリア教育フェスティバル～（ととりのミリョク発見！発信！親子でおしごと体験ツアー、ふるさとキャリア教育CMコンテスト）
- 普通科高校ふるさとまなびプロジェクト
専門学科高校の取組とは異なる普通科高校のインターンシッププログラムを検討、実施し、生徒が主体的で意欲的な進路選択や、地元企業への一層の理解につなげる。

【部間連携のアイデア等】

- ・各学校(県教委)が実施している職場体験(インターンシップ)・企業連携を充実・スムーズ(学校の負担減)に実施するため、関係部局に、出前講座(講師派遣)の開設、建設業、介護職など各業種を知ることができる資料(マンガ等)製作等をお願いしたい。7