

|                 |      |      |      |      |      |      |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|
| 家事、介護・看護、育児、買い物 | 3:01 | 3:18 | 3:09 | 0:24 | 0:34 | 0:36 |
| その他             | 5:04 | 4:50 | 4:57 | 5:48 | 5:32 | 5:47 |

(総務省「社会生活基本調査」)

● 25歳～44歳の育児をしている女性の有業率（全国比較）

| 区分            | 第1位   | 第2位   | 第3位   | 第4位   | 全国    |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 都道府県          | 島根県   | 山形県   | 福井県   | 鳥取県   | —     |
| 育児をしている女性の有業率 | 74.8% | 72.5% | 72.1% | 71.8% | 52.4% |

(総務省「平成24年就業構造基本調査」)

● 企業の各役職段階における女性割合

| 区分           | 役員    | 部長級   | 課長級   | 係長級   |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| 従業員10人以上の企業  | 20.8% | 12.8% | 17.4% | 25.4% |
| 従業員100人以上の企業 | 12.6% | 13.2% | 18.2% | 26.1% |

(鳥取県「企業の女性管理職登用等実態調査」(平成27年))

● 女性の管理職希望

|        |       |
|--------|-------|
| なりたくない | 56.0% |
| なりたい   | 10.0% |
| わからない  | 34.0% |

(鳥取県「女性活躍加速化アンケート」  
(平成27年2月))

→

【管理職になりたくない理由】

|            |       |
|------------|-------|
| 能力に自信がない   | 49.0% |
| 責任が重くなる    | 40.9% |
| 仕事と家庭の両立困難 | 35.6% |
| 現状に不満がない   | 24.8% |

< 施策の基本的方向 >

(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

(1) - 1 ワーク・ライフ・バランスの理解・取組推進

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けては企業などにおける自主的な取組が不

可欠であるため、管理職を含めた企業トップなどの意識改革を進め、従業員の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス\*」を県内に増やすなど、長時間労働などの働き方の見直しを働きかけていきます。

男女が共に働きやすい職場環境づくりを推進するため、育児休業、介護休業など法に基づく取組の促進を図るとともに、法の規定を上回る福利厚生制度の導入とそ  
のための就業規則整備促進、短時間・短日数勤務制度、地域限定社員の導入、在宅  
などでのテレワークの推進など、それぞれのライフスタイルに対応した多様な働き  
方の普及に努めます。

#### \*イクボス

部下の仕事と家庭の両立を応援し、白らもワーク・ライフ・バランスを実践する上司のこと。

#### 【具体的施策】

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、イクボス宣言企業に対して「イクボスバッジ」を配布するなど、「イクボス」の普及拡大を進めます。
- ② 男女が共に働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業である「男女共同参画推進企業」の認定を促進します。
- ③ 男女共同参画推進企業認定を受けようとする企業に対し就業規則整備支援コンサルタント（社会保険労務士）を派遣し、就業規則整備を支援します。
- ④ 家庭教育の充実に向けた職場環境づくりに積極的に取り組む企業である「鳥取県家庭教育推進協力企業」の増加や、職場で実施する家庭教育に関する研修へ講師を派遣し、企業の取組を推進します。
- ⑤ 労働者・経営者からの労働・雇用に関する相談に対し助言・情報提供を行い

ます。

- ⑥ 労務管理アドバイザー（社会保険労務士）を事業所に派遣し、適切な労務管理や職場環境の改善を促進します。
- ⑦ 事業所などが実施する社内研修などに講師を派遣し、職場環境の改善を促進します。
- ⑧ 企業を対象にした、職場環境改善に関するセミナーや、基礎的な労働関係法令などに係る労働セミナーを開催します。
- ⑨ 「企業子宝率\*」の数値を用いて調査・分析し、効果的な取組を行っている企業を表彰し、その企業の取組を紹介する冊子配布を行うことにより、企業の意識改革を推進します。
- ⑩ 行政職員における時間外勤務削減、休暇取得促進などに向けた業務改善、風通しのよい職場づくりなどを推進します。

\*企業子宝率

男女を問わず従業員が、当該企業在職中に持つことが見込まれる子どもの数であり、個々の従業員の年齢とその子どもの数と年齢から算出。企業ごとに算出するこの数値は、子育てしながら仕事が続けられる職場環境が整っていることを表す一つの指標となると考えられています。

(1) - 2 ライフステージに応じた子育て・介護支援の充実

ワーク・ライフ・バランス推進に向けた基盤づくりとして、保育所における年度中途の待機児童の解消、病児・病後児保育の拡充など利用者の多様なニーズに対応した保育サービスの提供などを充実するとともに、小学校入学後に女性が仕事を辞めざるを得ない状況となる「小1の壁」を解消するため、放課後児童クラブの充実

を図ります。

また、介護による離職を防止するため、働く介護家族などが基本的な介護スキルを学べる環境整備や介護サービスの情報提供などにより、介護する方の負担軽減を図るなど、誰もが安心して仕事と家庭を両立できる環境を整備します。

【具体的施策】

- ⑪ 待機児童の解消に向け、放課後児童クラブの設置や保育所などへの支援を行います。
- ⑫ 放課後子供教室の運営費を補助し、子どもに放課後などの安全で安心な活動拠点を確保します。
- ⑬ 幼稚園の教育時間終了後や休日に園児を幼稚園内で過ごさせる「預かり保育」を行う私立幼稚園や、地域の未就園児や保護者などを対象に子育て支援事業を行う私立幼稚園、私立認定こども園を支援します。
- ⑭ 病児・病後児保育において、国庫補助要件を超えて職員を配置している施設又は職員配置や利用児童数が国庫補助要件に満たない施設の運営費の助成などにより、病児・病後児保育の充実を図ります。
- ⑮ 第3子以降保育料の無償化と併せて、第1子と同時在園の第2子の保育料の無償化（所得制限あり）を行う市町村への助成や、世帯から2人以上同時に在籍する場合、2人目以降の園児の保育料を軽減する私立幼稚園に対して助成することで、子育てに係る経済的負担の軽減を図ります。
- ⑯ 児童発達支援センターを利用している多子世帯の利用料を軽減する市町村に対し助成することで、子育てに係る経済的負担の軽減を図ります。
- ⑰ 働く介護家族向けに基本的な介護スキルを学べる「介護職員初任者研修」を

実施する事業者に対して助成し、家族の負担軽減を図ります。

⑱ 介護サービスや制度に関する情報提供や介護家族が働きやすい意識醸成及び環境改善のための企業内研修開催を支援します。

⑲ 高齢者への総合的な生活支援の中核的な機関である地域包括支援センターの機能強化を支援します。

### (1) - 3 男性の家事・育児や介護への参画促進

男性の家事・育児・介護などへの積極的な参画を進めるため、男性自身への啓発だけではなく、職場における意識啓発や、両立支援制度の活用を推進します。

また、男性の育児参加を促進するため、父親の育児参加休暇又は育児休業取得に取り組む企業を増やします。

#### 【具体的施策】

⑳ 男性の意識改革やワーク・ライフ・バランスなどをテーマにした講座を開催し、ワーク・ライフ・バランス及び男性の家事育児参画に関する理解促進を図ります。

㉑ 男性を対象とした企業内研修などを推進し、男性の家庭進出を促進します。

㉒ 労務管理アドバイザー（社会保険労務士）を事業所に派遣し、制度の普及啓発などを図ります。

㉓ 育児取得アドバイザー（社会保険労務士など）を事業所に派遣し、育児取得推進のための事業所内の体制整備、プランづくりを支援します。

㉔ 父子手帳の配布や男性従業員に育児参加休暇又は育児休業を取得させた事業主に対する奨励金の支給などにより、男性の育児参画を推進します。

㉕ 家庭教育の充実に向けた職場環境づくりに積極的に取り組む企業である「鳥

取県家庭教育推進協力企業」の増加や、職場で実施する家庭教育に関する研修へ講師を派遣し、企業の取組を推進します。【再掲】

## (2) 男女が共に能力を発揮できる職場環境づくり

### (2) - 1 企業における女性活躍の促進

企業における管理的地位に占める女性割合の目標「2020年25%（30%）」の達成に向け、女性活躍に積極的に取り組む企業の拡大、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や女性の参画が進んでいない業種での就業しやすい環境整備など、企業における女性活躍の取組を加速していきます。

また、女性活躍の必要性について企業や広く県民の理解を深めます。

#### 【具体的施策】

- ① 女性活躍に積極的に取り組む企業である「輝く女性活躍パワーアップ企業」の登録を促進します。
- ② 女性活躍アドバイザー（社会保険労務士）による、女性活躍推進に資する職場環境改善などのためのアドバイスや施設整備などへの支援により、企業の女性活躍の取組を推進します。
- ③ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に関する相談窓口を設置し、相談に応じるとともに、一般事業主行動計画策定に係る経費の一部を補助し、中小企業の一般事業主行動計画策定の取組を促進します。
- ④ 建設業で働く女性が就職・就業継続しやすい環境整備を促進するため、女性労働者を対象とした施設・設備・備品面での環境整備を行う事業主を支援します。

### (2) - 2 自治体における女性活躍の促進

率先垂範による女性の活躍推進の観点から、県において能力・実績に基づいた女性職員の登用を進めるとともに、男性職員の育児休業などの取得促進など仕事と生活の両立の推進を図ります。

また、市町村における女性活躍に向けた取組が進むよう、様々な情報を提供し意識の向上に努めます。

【具体的施策】

⑤ 県は率先して、性別を問わない能力・実績主義に基づいた女性幹部登用を継続的に推進します。

⑥ フレックスタイム、サテライトオフィスなどを活用した働き方改革を行います。

⑦ イクボスによる組織全体のワーク・ライフ・バランスを推進します。

(2) - 3 女性のキャリアアップ・キャリア形成の支援

大学生などを対象とした職業意識やキャリア形成に向けた取組の推進や、企業などで働く女性のスキルアップを支援するため、管理的地位で活躍している女性ロールモデル\*・メンター\*の提示や交流の場の提供、ステップアップに必要な能力開発をするセミナーの実施や働く女性同士のネットワークづくりを促進します。

【具体的施策】

⑧ ロールモデルの情報発信を行い、女性管理職の登用などに向け、女性の意識改革を推進します。

⑨ ロールモデルやメンターとの交流を通じて、働く女性同士のネットワークを構築し、女性の孤立化を防止します。

⑩ 女性のスキルアップのためのセミナーを開催し、管理職候補者の育成や女性

の意欲向上を図ります。

- ⑪ 高校生への業界説明や現場見学などにより、建設業の魅力を発信し、女性人材確保を推進します。

\*ロールモデル

社員などが将来において目指したいと思う、模範となる存在のこと。

\*メンター

豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員のこと。

(2) - 4 女性の就労・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による技能習得を目指します。

専門資格などを生かした再就職への支援や、これまでの育児や介護などの経験を生かして地域で活躍できるための支援を行います。

【具体的施策】

- ⑫ 訓練ニーズと求人ニーズを考慮して様々な職業訓練（2か月～2年間）を実施します。
- ⑬ 託児サービス付きの離職者向け職業訓練を設定し、子育て中の方の就労を支援します。
- ⑭ 訓練期間中に保育所等を利用する経費の一部を奨励金として支給し、子育て中の求職者の職業訓練の受講を促進します。
- ⑮ 働くことを希望する女性のためのワンストップ相談窓口を設置し、求職者と企業双方のニーズにあった職場開拓、マッチングを行い、女性の就業を支援し



ます。

#### (2) - 5 女性の総合的な起業支援

女性の起業促進として、女性の起業への関心を高めながら、起業に向けた検討段階から、起業後の支援まで、それぞれの段階に応じたサポートを進めます。

##### 【具体的施策】

- ⑯ 女性が起業を考えるきっかけとなるセミナーを開催し、女性の起業意欲向上を図ります。
- ⑰ 事業継続に向けた支援や起業した女性同士のネットワークづくりを目的としたセミナーを開催し、女性が起業しやすい環境整備を行います。
- ⑱ 女性の起業について、意識啓発・きっかけ作りの場としてのフォーラム開催から、先輩起業家による伴走支援や事業プラン発表会まで一貫した起業促進の取組を進めます。
- ⑲ 起業などを行おうとする者又は起業などして間もない者に対する金融支援を行います。

#### (2) - 6 雇用の分野における男女の機会の均等と待遇の確保

非正規社員の正社員への転換を促進させ、正規雇用の拡大を促進するとともに、職場環境を改善し、雇用の質を高めます。

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、事業主及び労働者に対して、職場環境の改善に向けた助言及び情報提供を行います。

##### 【具体的施策】

- ⑳ 非正規社員の正社員への転換を実現した事業主に対する助成金の給付などにより、雇用の質を高める取組を推進します。

㉑ 労務管理アドバイザー（社会保険労務士）を事業所に派遣し、適切な労務管理や職場環境の改善を促進します。【再掲】

㉒ 各種ハラスメントをテーマとしたセミナーなどを開催し、職場などにおけるハラスメント予防に向けた普及啓発を図ります。

### （3）農林水産業・商工業などの自営業における男女共同参画の推進

農林水産業や商工業などの担い手として男女共に能力が発揮でき、適正に評価されるよう、男女共同参画の理解促進に向けた普及啓発を進めます。

農林水産業や商工業などの自営業における女性の経営参画を進めるとともに、女性農業者の起業に向けた取組の支援や農山漁村の地域資源を活用した6次産業化\*への女性の取組を支援します。

農業協同組合などへの女性役員の登用が進むよう、男女共同参画に向けた普及啓発や経営、マネジメントなどの知識向上のための研修などを行うとともに、林業や漁業についても女性就業者の育成・確保を推進します。

#### \* 6次産業化

1次産業としての農林漁業と、2次産業としての製造業、3次産業としての小売業などの事業との総合的かつ一体的な推進を図り、地域資源を活用した新たな付加価値を生み出すこと。

#### 【具体的施策】

① 女性農業者団体などの産業界や地域で活躍する団体によるセミナーや研修を支援します。

② 農産物加工、販売などに取り組む女性組織などに対し、新商品開発や施設整備などを支援します。

- ③ 農家への戸別訪問や研修会などにより、家族経営協定締結推進とフォローアップを実施します。
- ④ 女性の経営参画に対する意識啓発、経営参画に必要な知識・技術習得のための研修会の開催や資格取得、女性組織などが開催する研修会などへの支援を行います。
- ⑤ 農林水産業団体役職員などを対象とした研修会を開催し、男女共同参画を含む人権意識高揚を図ります。
- ⑥ 女性の農業委員登用に向けて市町村や関係団体などに意識啓発を図ります。
- ⑦ 林業女子会の立ち上げ支援、林業関係の女性ネットワークの構築など、女性も林業に従事しやすい環境整備を促進します。
- ⑧ 県外での林業就業相談において、林業体験研修やトライアル雇用研修などの情報提供を行うとともに、女性の視点からの林業の魅力発信を行うなどにより、移住・定住者の新規林業従事者の確保を進めます。
- ⑨ 漁業への新規就業支援を行うとともに、漁協女性部などが行う魚食普及活動や6次産業化の取組などを支援します。
- ⑩ 次世代の漁業者を育成するため、漁村女性の全国研修会などへの参加費助成などの支援を行います。

<数値目標>

| 項目                                | 現状（年度） |     | 目標（年度） |     |
|-----------------------------------|--------|-----|--------|-----|
|                                   |        |     |        |     |
| 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を知っている県民の割合 | 28.1%  | H26 | 50%以上  | H31 |
| 週労働時間60時間以上の有業者の割合                | 7.1%   | H24 | 5%     | H29 |

|   |                                 |        |               |     |
|---|---------------------------------|--------|---------------|-----|
| 県職員の時間外勤務削減（年間360時間以上の時間外勤務を行った職員割合）                      | 12.4%                           | H26    | 10%以内         | H32 |
| 県教育委員会事務局及び公立学校に勤務する行政職員の時間外勤務削減（年間360時間以上の時間外勤務を行った職員割合） | 9.1%                            | H26    | 10%以内         | H32 |
| 年次有給休暇取得率（県内中小企業）   | 46.3%                           | H26    | 70%           | H32 |
| 県職員年次有給休暇（夏季休暇を含む）の1人当たり年間平均取得日数                          | 13.9日                           | H26    | 17日以上         | H32 |
| 教職員の年次有給休暇等（夏季休暇を含む）の1人当たり年間平均取得日数                        | 14.2日                           | H26    | 17日以上         | H32 |
| 警察職員の年次有給休暇等（夏季休暇を含む）1人当たり年間平均取得日数                        | 7.2日                            | H27    | 17日以上         | H31 |
| 県職員の時差出勤又はフレックスタイム制度の利用者数（実人員）                            | 236人                            | H27    | 500人以上        | H32 |
| 男性の育児休業取得率  |                                 |        |               |     |
| 県職員   | 5.7%                            | H26    | 15%以上         | H32 |
| 教職員   | 4.1%                            | H26    | 15%以上         | H32 |
| 警察職員  | 0%                              | H27    | 10%           | H31 |
| 民間企業  | 2.7%                            | H26    | 15%           | H29 |
| 6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間                                   | 1日当たり<br>57分<br>※全国1日<br>当たり67分 | H24    | 全国平均以上        | H29 |
| 男女共同参画推進企業のうちイクボス宣言企業率                                    | 20.5%                           | H27    | 85%           | H32 |
| 男女共同参画推進企業認定数   | 586社                            | H27    | 800社          | H32 |
| 鳥取県家庭教育推進協力企業   | 582社                            | H27    | 700社          | H30 |
| 年度中途の保育所等の待機児童数   | 56人                             | H27.10 | 解消を目指す        | H31 |
| 放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数                                | 91人                             | H27.5  | 解消を目指す        | H31 |
| 放課後子供教室<br>（実施市町村数）<br>（実施教室数）                            | 10市町村<br>49教室                   | H27    | 19市町村<br>55教室 | H31 |

|                                 |  |       |  |     |
|---------------------------------|--|-------|--|-----|
| 延長保育設置か所数                       | 142か所                                      | H27   | 171か所                                      | H31 |
| 一時預かり設置か所数                      | 75か所                                       | H27   | 79か所                                       | H31 |
| 病児・病後児保育設置か所数                   | 21か所                                       | H27   | 29か所                                       | H31 |
| 「職場」において男女の地位が平等である<br>と考える割合   | 20.6%                                      | H26   | 50%以上                                      | H31 |
| 25歳から44歳までの女性の就業率               | 79.0%                                      | H24   | 85%以上                                      | H32 |
| 管理的地位に占める女性割合                   | 従業員10名以上の企<br>業                            |       | 25%以上                                      | H32 |
|                                 | 従業員100名以上の企<br>業                           |       | 30%以上                                      | H32 |
| 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合（10人以上）  |  |       |  |     |
| 係長相当職                           | 25.4%                                      | H27   | 30%以上                                      | H32 |
| 課長相当職                           | 17.4%                                      | H27   | 20%以上                                      | H32 |
| 部長相当職                           | 12.8%                                      | H27   | 15%以上                                      | H32 |
| 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合（100人以上） |  |       |  |     |
| 係長相当職                           | 26.1%                                      | H27   | 35%以上                                      | H32 |
| 課長相当職                           | 18.2%                                      | H27   | 20%以上                                      | H32 |
| 部長相当職                           | 13.2%                                      | H27   | 15%以上                                      | H32 |
| 女性活躍推進法に基づく市町村推進計画<br>の策定数      | 2市町村                                       | H27   | 19市町村                                      | H32 |
| 輝く女性活躍パワーアップ企業登録数               | 41社  | H27   | 300社                                       | H32 |
| 建設業における女性就業者数又はその割<br>合         | 1,890人又は<br>建設業労働<br>者数合計に<br>対する割合<br>16% | H26   | 2,200人又は<br>建設業労働<br>者数合計に<br>対する割合<br>18% | H32 |
| 県の地方公務員採用者に占める女性の割<br>合         | 54.1%                                      | H27   | 50%程度                                      | H32 |
| 県の係長級以上（管理的地位）に占める<br>女性の割合     | 28.2%                                      | H27.4 | 32%以上                                      | H32 |

|                             |       |       |         |     |
|-----------------------------|-------|-------|---------|-----|
| 県の課長級以上に占める女性の割合            | 14.6% | H27.4 | 20%以上   | H32 |
| 全警察官に占める女性警察官の割合（育児休業者等を含む） | 8.0%  | H27   | 10%     | H33 |
| 公立小中学校の教頭以上に占める女性の割合        | 18.6% | H28.4 | 25%程度   | H32 |
| 県立高等学校の教頭以上に占める女性の割合        | 9.3%  | H28.4 | 10%程度   | H32 |
| 公立特別支援学校の教頭以上に占める女性の割合      | 37.5% | H28.4 | 40%程度   | H32 |
| 商工会及び商工会議所の創業支援による女性の創業件数   | 年間13件 | H27   | 年間75件以上 | H32 |
| 非正規雇用から正規雇用への転換者数           | 324人  | H27   | 1,000人  | H30 |
| 家族経営協定締結農家数                 | 290組  | H27   | 318組    | H32 |
| 農業協同組合における女性役員数             | 6.7%  | H27   | 10%     | H32 |
| 農業委員に占める女性の割合               | 32%   | H27.8 | 40%     | H32 |
| 女性認定農業者数                    | 58人   | H27   | 75人     | H32 |
| 指導農業士に占める女性の割合              | 26%   | H27   | 30%以上   | H32 |
| 女性林業従事者（技術者）数               | 5人    | H27   | 10人     | H32 |
| 女性漁業就業者数（漁協等での加工・魚食普及を含む）   | 105人  | H27   | 150人    | H32 |

## 重点目標2 地域・社会活動における女性の活躍推進

### <現状と課題>

地域は、子どもの健全な成長、生涯にわたる安心した暮らしや、子育て、介護、防災、防犯活動などによる支え合いなど、家庭と共に最も身近な暮らしの場です。

一方で、地域においては、単身世帯の増加、人間関係の希薄化など様々な変化が生じており、少子高齢化、人口減少が進行する中、地域の力を高め、持続可能な暮らしやすい社会を築いていくために、女性がその意思決定に参画していくことなど地域に

における女性の参画を進め、そこに住む男性も女性も誰もが力を合わせて地域づくりを担っていく必要があります。

鳥取県においては、男女共同参画に関する計画を全19市町村が策定し取組を進めています。地域における男女共同参画を進めていくためには、市町村が果たす役割は大きいので、市町村と連携した取組を進めていく必要があります。

女性は社会の様々な分野で活動していますが、政策・方針決定過程への女性参画はまだ低い状況にあります。

県、市町村の審議会等委員に占める女性割合は、全国と比べ高い水準を達成しており、県の審議会等委員に占める女性割合は、平成15年以降、40%以上を継続しています。市町村の審議会等委員に占める女性割合は、平成27年で30.8%となっていますが、市町村間で差が生じているなどの課題もあり、市町村の状況に応じて取組を進めていくよう働きかけていく必要があります。

自治会やPTAなどにおいては、会長などの役員を男性が占めている場合や、分野によって男女のどちらかに偏っていることがあります。

また、地域おこし、まちづくり、観光、環境などは、いずれも暮らしの身近な課題であり、男女がバランス良く参画し、多様な発想や活動の活性化を図ることによって、新たな取組が期待できます。

東日本大震災を契機に、避難所運営や被災者支援において、女性の視点が反映されていないことが課題として生じ、平常時から防災・復興現場における意思決定過程への女性の参画を推進することは重要です。本県では、全国に先駆け、これまで登用が進んでいなかった都道府県防災会議委員への女性の登用を積極的に進めており、実際の災害時において機能するよう、男女共同参画の視点を取り入れた地域防災の推進と

女性の参画を進めて行くことが必要です。

地域における女性の活躍を推進するためにも、地域や組織などに残る固定的性別役割分担意識の改善のための普及啓発を進めるとともに、政策・方針決定過程への女性の参画を促進していく必要があります。

●自治会長・PTA会長における女性割合、子ども会役員における男性割合

|              | 平成22年 | 平成27年 |
|--------------|-------|-------|
| 自治会長（女性割合）   | 2.4%  | 3.2%  |
| PTA会長（女性割合）  | 7.5%  | 13.3% |
| 子ども会役員（男性割合） | 22.1% | 32.8% |

（鳥取県男女共同参画マップ）

●女性消防団員数

|         | 平成23年 | 平成24年 | 平成25年 | 平成26年 |
|---------|-------|-------|-------|-------|
| 女性消防団員数 | 131人  | 139人  | 142人  | 152人  |

（鳥取県男女共同参画白書）

< 施策の基本的方向 >

（1）議会・審議会などの政策・方針決定過程における女性の参画の推進

議会や審議会などの政策・方針決定の場への女性参画が進むように、女性の人材情報や学習の機会を提供します。

県の審議会などにおける女性委員の比率の向上を目指すとともに、引き続き男女のいずれかが4割を下回らないように努めます。

また、市町村においても取組が進むよう、審議会などの女性登用に向けた状況把握や女性人材の情報提供などを行います。



#### 【具体的施策】

- ① 男女共同参画に関する人材の登録及び情報提供を行う「男女共同参画人材バンク」の充実を図り、地域・職場などにおける研修会への講師派遣や審議会等委員への女性登用などへの活用を進めます。
- ② 県の機関において、男女共同参画に関連するテーマで職場研修が実施されるよう働きかけや支援を行い、県職員の男女共同参画意識の向上を図ります。
- ③ 県・市町村における女性の参画状況など男女共同参画の取組に関する調査を行い、情報を公開します。

#### (2) 地域活動における男女共同参画の推進

固定的性別役割分担意識の改善を図り、自治会、PTAなど、地域における多様な方針決定過程への女性の参画を進めるとともに、防犯、高齢者の見守り、子育て支援などの地域活動に対し、男女とも多様な年齢層の参画を促進します。

男女共同参画の重要な拠点である鳥取県男女共同参画センター（よりん彩）の充実を図り、市町村、関係団体、NPO、ボランティアなど地域活動を行う団体との協働・連携を促進します。

学校への地域の人たちの参画を進め、学校と地域の連携・協働による子どもの成長の見守りなどを行います。

#### 【具体的施策】

- ① 市町村と連携して自治会等へ働きかけ、男女共同参画に関する出前講座を開催するなど、地域における男女共同参画の理解促進を進めます。
- ② 鳥取県連合婦人会、鳥取県連合青年団、鳥取県子ども会育成連絡協議会、鳥取県PTA協議会などの活動支援や社会教育関係者の人材育成、指導者養成に取り

組みます。

- ③ 学校教育活動全般を通じた地域や家庭の一員として貢献できる人材の育成に取り組み、生徒のボランティア活動、地域活動への参加を進めます。
- ④ 地域で積極的に活動する団体等の活動を支援するなど、多様な団体と連携して、地域における男女共同参画に関する理解促進を進めます。
- ⑤ コミュニティ・スクール等、地域・学校で協働して子どもたちの成長を見守る活動を推進します。
- ⑥ 教員経験者など地域住民の協力を得ながら、放課後や土曜日などを活用した児童生徒への学習支援「地域未来塾」の推進に取り組みます。

### (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

地域経済を活性化するため、男女共同参画の視点に立った地域おこし、まちづくり、観光、環境分野などの取組の推進や女性の人材育成を促進します。

#### 【具体的施策】

- ① 様々な場面で活躍する女性リーダーを対象としたセミナーを開催するなど、地域づくりに取り組む女性の人材育成を行います。
- ② 地域づくりに女性や多様な年齢層の参画を推進するため、地域づくり活動に意欲のある県民、NPO、住民団体、事業者などの環境、子育て、地域交流などの取組を支援します。
- ③ 鳥取県の住みやすさ・働きやすさや恵まれた子育て環境、活躍の場などを活かし、老若男女を問わず多様な人材を移住者として受け入れられる地域づくりを推進します。
- ④ 男女が共に参加して環境教育を推進するため、地域の温暖化防止活動をリード

する「とっとりエコサポーターズ（鳥取県地球温暖化防止活動推進員）の人材育成を推進します。

#### （4）防災・災害復興分野における男女共同参画の推進

被災時、復興時には、女性、子育て中の方、障がい者、高齢者などのニーズを反映した被災者支援を行う必要があるため、防災・復興計画や各種マニュアルの策定を行う防災会議などの政策などの決定の場や地域の防災・消防の活動に、女性の参画が進むよう働きかけを行います。

##### 【具体的施策】

- ① 防災や災害復興に関する会議など政策などの決定の場への女性の参画を推進します。
- ② 男女共同参画の視点を取り入れた地域防災計画・各種マニュアルなどの整備を行います。
- ③ 女性防火組織（鳥取県女性防火・防災連絡協議会など）の育成強化と連携組織づくりへの支援に取り組み、意見交換会や研修などで消防防災への関心と意識、知識・技術などの向上を支援し、消防防災分野への女性参画を促進します。
- ④ 自主防災組織における女性参入の促進や、防災活動への女性の参加拡大、女性消防職員の増加・活躍に向けた取組を支援します。

##### <数値目標>

| 項目                            | 現状（年度） |       | 目標（年度） |     |
|-------------------------------|--------|-------|--------|-----|
|                               | 割合     | 年度    | 割合     | 年度  |
| 県の審議会等における女性委員割合              | 44.1%  | H27.4 | 40%以上  | 毎年度 |
| 「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 | 31.7%  | H26   | 50%以上  | H31 |

|                                    |               |       |               |     |
|------------------------------------|---------------|-------|---------------|-----|
| 方針決定の場に女性が参画している自治会の割合             | —%<br>(現状値なし) | —     | 50%           | H32 |
| 県、市町村による公民館、自治会等の男女共同参画学習への講師派遣回数  | 98回           | H26   | 110回          | H32 |
| とっとり子育て隊認定数                        | 4,340隊        | H27   | 7,440隊        | H31 |
| 消防団員<br>(女性団員数)<br>(女性が入団している市町村数) | 158人<br>18市町村 | H27.1 | 250人<br>19市町村 | H32 |

## 基本テーマB 安全・安心に暮らせる社会づくり

### 重点目標3 生涯を通じた男女の健康支援

#### <現状と課題>

男女がお互いに身体的特性を十分に理解し、人権を尊重しながら相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の実現にあたっての前提となるものです。生涯にわたって健康で過ごすことができること、また、病気になったり、介護が必要になったりしたときに必要な支援を受けられることは、誰もが安心して、生き生きと暮らしていくために大切なことです。

そのためには、一人ひとりが主体的に健康の管理、保持、増進に取り組みながら、健康づくりのために必要なサービスや情報提供、支援を受けられる環境整備を進めることが必要です。

ライフステージに応じて、生涯を通じた健康を維持することは、男女が社会で生き生きと活躍するために大切です。特に女性は、妊娠や出産など、生涯を通じて男性とは異なる健康上の問題に直面する可能性があります。

働く女性が増える中、晩婚・晩産化に伴い、加齢による不妊に悩む女性が増えています。妊娠や出産についての希望が実現できるよう情報提供や相談体制整備を行って

いくことが必要です。

また、妊娠や出産は女性にとっての大きな節目であり、母体にとって負担がかかるものです。妊娠・出産期の女性の支援や若年者層の望まない妊娠、H I V／エイズなどの性感染症への対策のためにも、若い世代から学校などでの成長段階に応じた教育を進めるなど、男女が性に関する正しい知識と理解を深めることが必要です。

鳥取県の人工妊娠中絶件数は1,089件（平成26年）で、減少傾向にあり、総実施率、20歳未満の人口妊娠中絶実施率ともに減少傾向にあります。

死亡原因のトップは男女とものがんですが、女性のがんのうち、乳がん、子宮がんで亡くなった方は、がん全体の約1割です。また、女性のがん検診受診率（平成26年度）は、乳がん30.5%、子宮がん32.0%となっています。

男性の自死者数は、女性の約3倍で推移しており、女性に比べて悩みを周囲に相談しにくく精神面で孤立しやすい側面もあることから、相談体制の充実を図ることが必要です。

さらに、鳥取県では平成26年に「鳥取県薬物の濫用の防止に関する条例」（平成26年鳥取県条例第6号）を改正し、全国に先駆けて危険ドラッグの規制を強化しました。危険ドラッグは比較的若年層に広がっているといわれており、薬物乱用などの健康をおびやかす問題に関する教育・啓発を充実し、正しい理解を進める必要があります。

#### ●人工妊娠中絶件数の推移

|    | 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  |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 件数 | 1,546件 | 1,467件 | 1,286件 | 1,257件 | 1,181件 | 1,084件 | 1,089件 |

|                |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|
| 総実施率           | 13.2 | 12.6 | 11.6 | 11.4 | 10.8 | 10.1 | 10.4 |
| 実施率<br>(20歳未満) | 10.3 | 9.8  | 7.9  | 9.9  | 9.9  | 7.6  | 7.5  |

(厚生労働省「保健・衛生行政業務報告」(平成26年))

(注) 「人工妊娠中絶実施率」は、人工妊娠中絶総件数 / 15歳以上50歳未満女子総人口 × 1000

●死亡原因の内訳

|    | がん     | 心疾患  | 老衰   | 脳血管疾患 | 肺炎   | その他    |
|----|--------|------|------|-------|------|--------|
| 女性 | 838人   | 591人 | 441人 | 370人  | 277人 | 1,048人 |
|    | 24%    | 17%  | 12%  | 10%   | 8%   | 29%    |
| 男性 | 1,208人 | 461人 | 131人 | 301人  | 310人 | 1,097人 |
|    | 34%    | 13%  | 4%   | 9%    | 9%   | 31%    |

(厚生労働省「人口動態統計」(平成26年))

●女性のがんの内訳

| 乳がん | 子宮がん | 卵巣がん | その他のがん |
|-----|------|------|--------|
| 59人 | 25人  | 29人  | 725人   |
| 7%  | 3%   | 3.5% | 86.5%  |

(厚生労働省「人口動態統計」(平成26年))

●白死者数の推移

|    | 平成21年 | 22年  | 23年  | 24年  | 25年  | 26年  |
|----|-------|------|------|------|------|------|
| 男性 | 120人  | 135人 | 124人 | 98人  | 97人  | 86人  |
| 女性 | 46人   | 43人  | 42人  | 32人  | 33人  | 28人  |
| 合計 | 166人  | 178人 | 166人 | 130人 | 130人 | 114人 |

(鳥取県警察本部調べ)

< 施策の基本的方向 >