

Ⅲ ライフステージごとの主な課題と課題解決のための施策

ライフステージ・ライフイベントは、統計等による奈良県の女性の平均値から設定しております。一人一人の様々な考え、価値観が尊重されることが大切であり、女性のモデルを示したものではありません。

基本施策は、課題が出現すると思われる主なライフステージに位置づけています。また、全ライフステージに関わる施策については、乳幼児期に位置づけています。

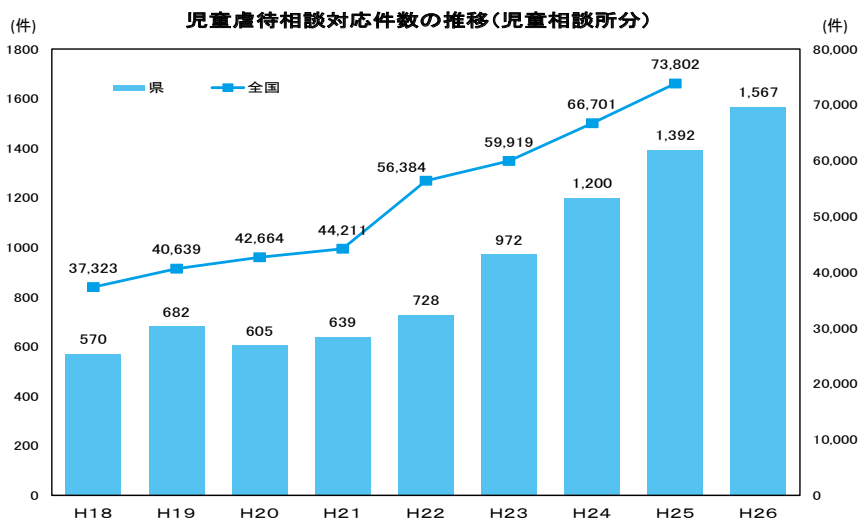
1 乳幼児期（～6歳）

主な課題

県子ども家庭相談センター（児童相談所）での児童虐待相談対応件数は2008（平成20）年度以降、毎年増加しており、2014（平成26）年度は1,567件となっています。増加の要因としては、警察からの通告における、面前DVによる心理的虐待の通告の増加が考えられます。

また、「夫は働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担意識が男女ともに全国より強くなっていますが（「賛成」女性48.2%、男性51.8%）、固定的性別役割分担意識は親や周囲の影響により乳幼児期から発生していると考えられます。

さらに、同和地区出身者、障害者、外国人、LGBTQなど社会的に不利益な立場にある人が、性別により複合的に困難な状況に置かれています。



福祉行政報告例（厚生労働省）

(1) 乳幼児期の安全・安心の確保

① 児童虐待等の防止対策

- マインド : 児童虐待等の防止教育・啓発
- ・ 児童虐待等の早期発見や未然防止に関する啓発を行います。
- フィールド: 児童虐待等の相談・保護体制等の整備
- ・ 児童虐待等の相談体制の整備、一時保護の対応力の強化等を行います。
- ライフ : 被虐待児童等の心身のケア
- ・ 児童虐待の被害者等の心身のケアのための体制の充実を図ります。

(2) 幼少期からの固定的性別役割分担意識の払拭

① 個人の尊厳と男女共同参画の理念を推進する教育

- マインド : 個人の尊厳と男女共同参画の理念を推進する教育・啓発
- ・ 幼少期から全ライフステージを通じ、人権の尊重を基盤として、命の大切さや思いやりの心を育み、男女の平等、固定的な性別役割分担意識にとらわれない意識を醸成します。

(3) 幼少期からの人権の尊重

① 困難を抱えた子ども・女性等の人権の尊重

- マインド : 個人の尊厳と男女共同参画の理念を推進する教育・啓発
- ・ 幼少期から全ライフステージを通じ、人権の尊重を基盤として、男女の平等や、LGBTQなど性のありようの多様性、固定的な性別役割分担意識にとらわれない意識を醸成します。
- フィールド: 困難を抱えた子ども・女性等への支援
- ・ 関係機関と連携し、相談者が利用しやすい人権相談体制を充実するほか、困難を抱えた子ども・女性等のそれぞれの実情に応じた支援を行います。
- スキル : 困難を抱えた子ども・女性等のスキルアップ支援
- ・ 困難を抱えた子ども・女性等のそれぞれの実情に応じたスキルアップを支援します。
- ライフ : 困難を抱えた子ども・女性等の心身のケア
- ・ 困難を抱えた子ども・女性等の心身のケアのための体制の充実を図ります。

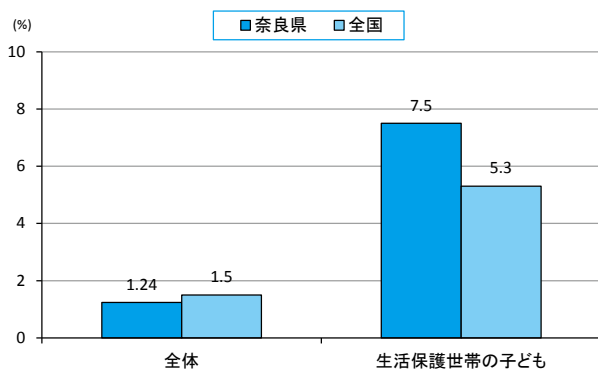
2 小学生期（7～12歳）

主な課題

県子ども家庭相談センター（児童相談所）での児童虐待相談における被虐待児の年齢は0歳から学齢前児童が46.4%、小学生が32.2%となり、乳幼児期に続き小学生期においても児童虐待などの困難な事例が発生しています。

また、生活保護世帯の子どもの大学等への進学率（29.2%）は、県全体（78.8%）より低く、高等学校等中退率（7.5%）は県全体（1.24%）や生活保護世帯の全国平均（5.3%）より高くなっています。これらのことから、経済的困難な家庭の子どもの経済的な理由で小学生期から能力・希望に応じた教育が受けられていないと考えられます。

生活保護世帯の子どもの高等学校等中退率



H24 児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査（文部科学省）
H24 厚生労働省社会・援護局保護課調

課題解決のための施策テーマ・基本施策・解決の方途

（1）小学生期の安全・安心の確保

①児童虐待等の防止対策

マインド：児童虐待等の防止教育・啓発

- ・児童虐待等の早期発見や未然防止に関する啓発を行います。

フィールド：児童虐待等の相談・保護体制等の整備

- ・児童虐待等の相談体制の整備、一時保護の対応力の強化等を行います。

ライフ：被虐待児童等の心身のケア

- ・児童虐待の被害者等の心身のケアのための体制の充実を図ります。

（2）経済的困難な家庭の子どもへの支援

①経済的困難な家庭の子どもへの支援

フィールド：経済的困難な家庭の子どもの環境整備

- ・経済的困難な家庭の子どもの生活や教育の環境整備を行います。

スキル：経済的困難な家庭の子どもへの教育支援

- ・生まれ育った家庭の経済状況にかかわらず、能力・希望に応じた教育を受け、将来に希望を持って成長できるよう、子どもへの教育支援を行います。

ライフ：経済的困難な家庭の子どもの心身のケア

- ・経済的困難な家庭の子どもの心身のケアのための体制の充実を図ります。

3 中・高校生期（13～18歳）

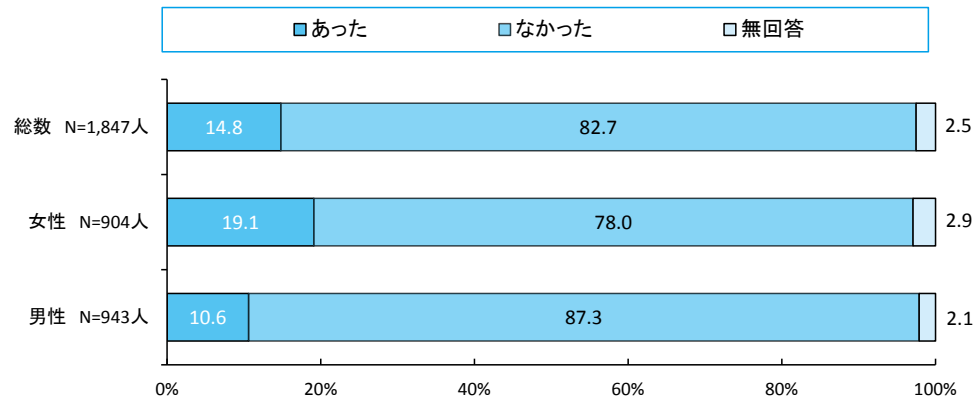
主な課題

内閣府の調査によると、女性の19.1%は交際相手から暴力を受けた経験があると回答しており、デートDVなどの困難な事例が発生しています。

女性は、妊娠・出産など女性特有のからだについての知識を中・高校生時期から得ておく必要がありますが、医学的に、女性にとって妊娠に適した時期は20歳代であり、30歳代から徐々に妊娠・出産にいたる力が下がることなど、女性のからだについての基礎知識が不足しています。

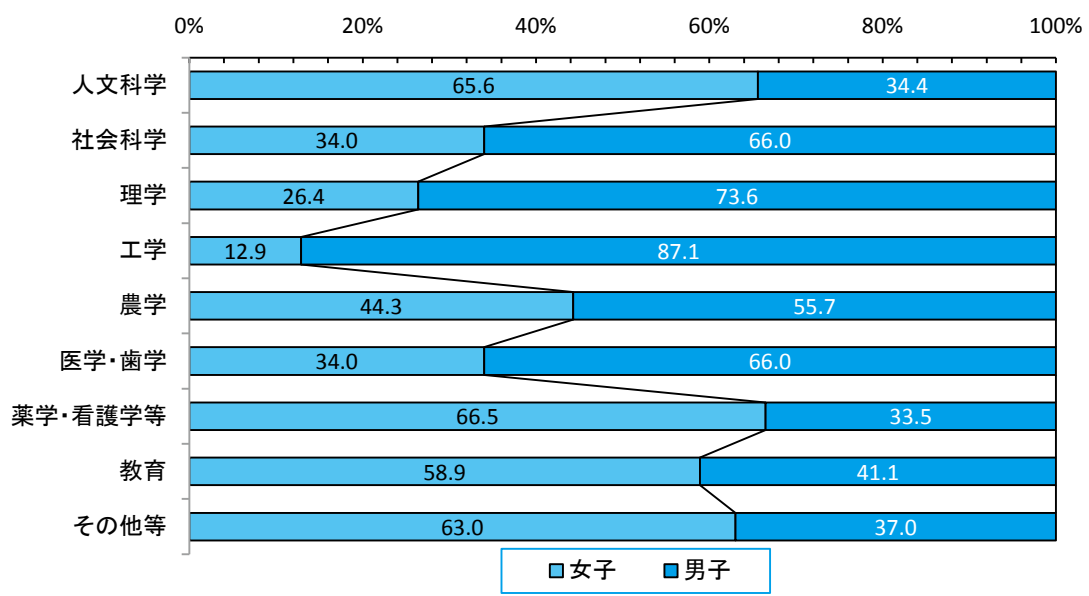
また、大学の専攻分野のうち、工学系（12.9%）や理学系（26.4%）の女性割合が低く、女性は、多様な進路選択ができておらず、また、出産・子育て等のライフイベントと仕事とのバランスを考えると、生涯を通じて自立しキャリアを継続する意識が持ちにくいという問題が生じています。

交際相手からの被害経験（全国）



H26男女間における暴力に関する調査（内閣府）

専攻分野別大学（学部）の男女割合（全国）



H26学校基本調査（文部科学省）

(1) 思春期の安全・安心の確保**①デートDV等の防止対策**

マインド：個人の尊厳と男女共同参画の理念を推進する教育・啓発

- ・デートDV等のあらゆる暴力を容認しない社会づくりに向け、学校等における人権教育を推進します。

フィールド：デートDV等の相談体制等の整備

- ・デートDV等に関して、若者が相談しやすい体制整備等を行います。

ライフ：被害者の心身のケア

- ・デートDV被害者等の心身のケアのための体制の充実を図ります。

(2) 思春期の健康支援**①思春期の保健対策**

マインド：妊娠・出産にいたる力等の医学的・科学的な知識の教育・啓発

- ・妊娠・出産にいたる力とそれに悪影響を及ぼす事象の医学的・科学的な知識を基に、将来、妊娠・出産をはじめとした多様な希望を実現できるよう、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点を踏まえ、教育・啓発を行います。

フィールド：思春期の相談体制等の整備

- ・思春期の健康相談の体制等の整備を行います。

ライフ：思春期の保健対策

- ・思春期のこころのカウンセリング等のための体制の充実を図ります。

(3) 進路における選択肢の充実**①多様な選択への意識・能力を培う教育**

マインド：多様な選択への意識・能力を培う教育・啓発

- ・女子生徒、保護者及び教員に対し、理工系の仕事内容、働き方等に関する理解を促す等、性別にとらわれない進路選択、女性の少ない分野への進路選択をサポートするとともに、経済的困難な環境にある生徒の意欲向上に向けた教育を行います。

フィールド：多様な選択を可能とする環境整備

- ・多様な進路選択が可能となるよう相談の実施や学費等の負担に対する経済的な支援を行います。

スキル：多様な選択を可能とする教育支援

- ・多様な進路選択が可能となるよう学習の支援を行います。

②キャリア継続への意識・能力を培う教育

マインド：キャリア継続への意識・能力を培う教育・啓発

- ・結婚、出産等ライフイベントと、仕事のバランスを考慮した就業継続の意識と能力を培う教育を推進します。

フィールド：希望者への就労支援体制の整備

- ・キャリア教育によるインターンシップの実施や就職活動を支援します。

4 青年期（19～22歳）

主な課題

ストーカー・性犯罪等の困難な状況が増加していますが、性被害を受けても「どこ（誰）にも相談しなかった」割合が高く（67.5%）、「警察に連絡・相談」した割合は低くなっています（4.3%）。

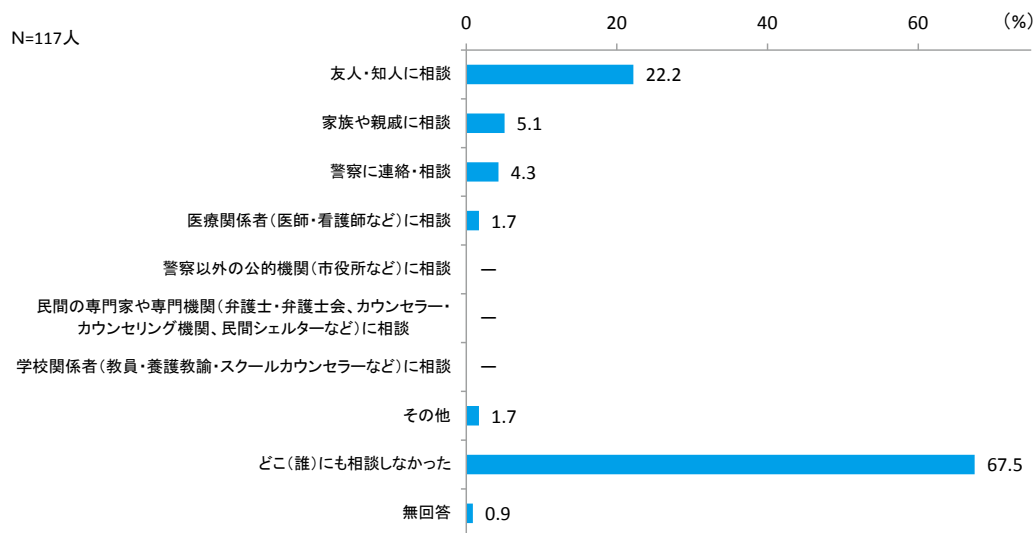
また、女性の人権を著しく侵害するセクシュアル・ハラスメントが発生しています。

健康に関しては、20歳代の女性のやせの者（BMI18.5未満）の割合が21.5%と高いなど、やせ、喫煙等によりからだへの悪影響が起こっています。

また、職場に残る固定的な性別役割分担意識等により、企業の営業部門と研究・開発・設計部門で男性のみの配置である割合が高く（約4割）、女性の従事する職域に偏りがあるため、仕事の選択肢が多様ではなく、また、男女による雇用の機会や賃金等待遇の差が発生しています。

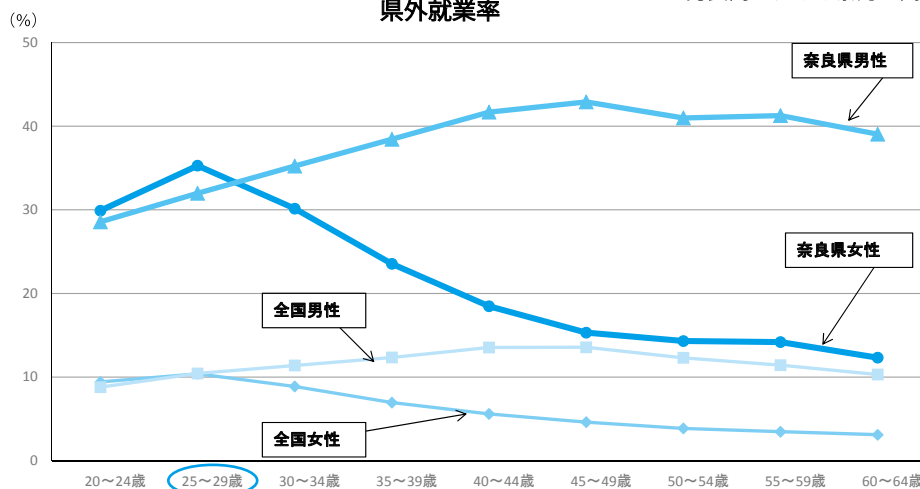
さらに、県内に事業所数が少なく（46,771箇所、全国40位）、男女ともに県外就業率が高いため（女性20.4%、全国2位、男性36.8%、全国1位）、県内での共働きが困難となっています。通勤時間も長いため、成人期以降にわたって仕事と生活の調和や就業継続が困難になりやすい状況です。

性被害を受けたときの相談先（全国）



県外就業率

H26男女間における暴力に関する調査（内閣府）



H22 国勢調査（総務省）

(1) 青年期の安全・安心の確保

①女性に対するあらゆる暴力の防止対策

マインド : 個人の尊厳と男女共同参画の理念を推進する教育・啓発

- ・ ストーカー、性犯罪等のあらゆる暴力を容認しない社会づくりに向け、学校等における人権教育を推進します。

フィールド: ストーカー、性犯罪被害者等が早期に相談できる体制等の整備

- ・ ストーカー、性犯罪等について相談しやすい体制整備等を行います。

ライフ : 被害者の心身のケア

- ・ ストーカー、性犯罪等被害者の心身のケアのための体制の充実を図ります。

(2) 青年期の人権の尊重

①セクシュアル・ハラスメントの防止対策

マインド : セクシュアル・ハラスメントの防止教育・啓発

- ・ 学校・大学・職場等において、セクシュアル・ハラスメントの防止に向けた啓発を実施します。

フィールド: セクシュアル・ハラスメントの相談体制の整備

- ・ 企業等のセクシュアル・ハラスメントに係る相談の体制整備を推進します。

ライフ : 被害者の心身のケア

- ・ セクシュアル・ハラスメント被害者の心身のケアのための体制の充実を図ります。

(3) 青年期の健康支援

①青年期の保健対策

マインド : 妊娠・出産にいたる力等の医学的・科学的な知識の教育・啓発

- ・ 妊娠・出産にいたる力とそれに悪影響を及ぼす事象の医学的・科学的な知識を基に、将来、妊娠・出産をはじめとした多様な希望を実現できるよう、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点を踏まえ、教育・啓発を行います。

フィールド: 女性の健康についての相談体制等の整備

- ・ 女性の健康についての相談体制等の整備を行います。

ライフ : 青年期の保健対策

- ・ 青年期のこころとからだのカウンセリング等のための体制の充実を図ります。

(4) 就職における選択肢の充実

①固定的性別役割分担意識の払拭に向けた組織のトップ等への意識啓発

マインド : 職域に関する固定的性別役割分担意識の払拭に向けた組織のトップ等への意識啓発

- ・ 性別により職域を限定しない職場風土づくりをトップの意識改革により推進します。

フィールド: ポジティブ・アクションの推進

- ・ 企業等に女性の従事する職域を広げるため、ポジティブ・アクションの推進を働きかけます。

②男女の均等な雇用及び待遇の改善の推進

マインド：労働関係法制度の周知

- ・男女雇用機会均等法や女性活躍推進法など労働関係法制度の周知を図ります。

フィールド：男女の雇用の機会均等と待遇改善の推進

- ・男女雇用機会の均等と男女間賃金格差の是正のため、ポジティブ・アクションの推進を働きかけます。

③県内の働く場の拡大

フィールド：県内の働く場の拡大

- ・企業誘致等による雇用創出を推進します。

④障害者の雇用促進

フィールド：障害者の雇用促進

- ・障害者の職場適応支援等により雇用促進を図ります。

スキル：障害者のスキルアップ支援

- ・障害者の就職のためのスキルアップを支援します。

(5) 進路における選択肢の充実

①多様な選択への意識・能力を培う教育

マインド：多様な選択への意識・能力を培う教育・啓発

- ・女子学生、保護者及び教員に対し、理工系の仕事内容、働き方等に関する理解を促す等、性別にとらわれない進路選択、女性の少ない分野への進路選択をサポートするとともに、経済的困難な環境にある学生の意欲向上に向けた教育を行います。

フィールド：多様な選択を可能とする環境整備

- ・多様な進路選択が可能となるよう相談の実施や学費等の負担に対する経済的な支援を行います。

スキル：多様な選択を可能とする教育支援

- ・多様な進路選択が可能となるよう学習の支援を行います。

②キャリア継続への意識・能力を培う教育

マインド：キャリア継続への意識・能力を培う教育・啓発

- ・結婚、出産等ライフイベントと、仕事のバランスを考慮した就業継続の意識と能力を培う教育を推進します。

フィールド：希望者への就労支援体制の整備

- ・キャリア教育によるインターンシップの実施や就職活動を支援します。

5 成人期 I (23~29 歳)

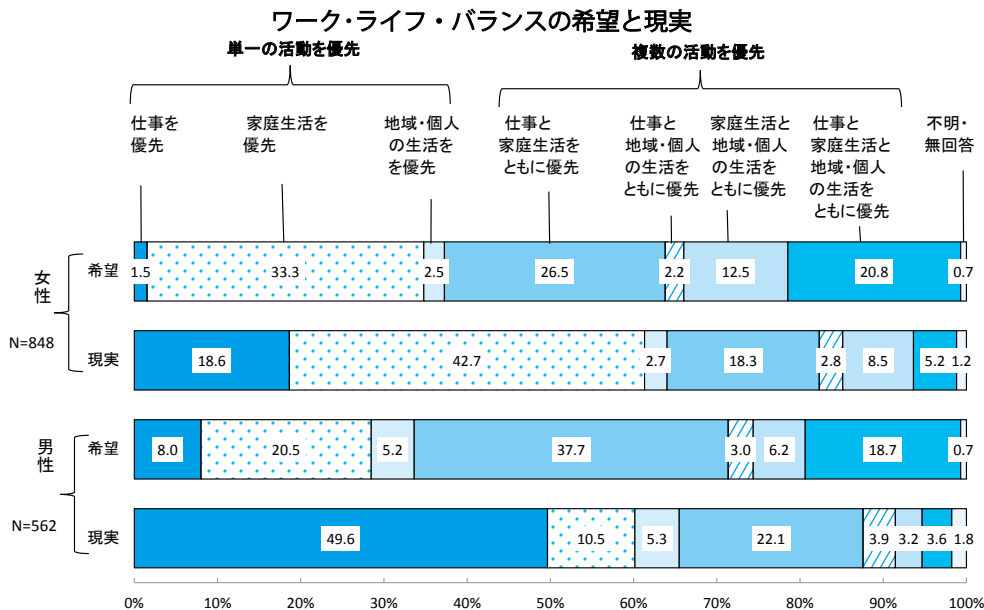
主な課題

内閣府の調査によると、女性の 23.7% は配偶者等から DV 被害を受けたことがあり、うち 9.7% は何度も受けていると回答しています。県の DV 相談件数は 2007 (平成 19) 年度以降 1,000 件を超えており、2014 (平成 26) 年度は 1,406 件と増加しています。

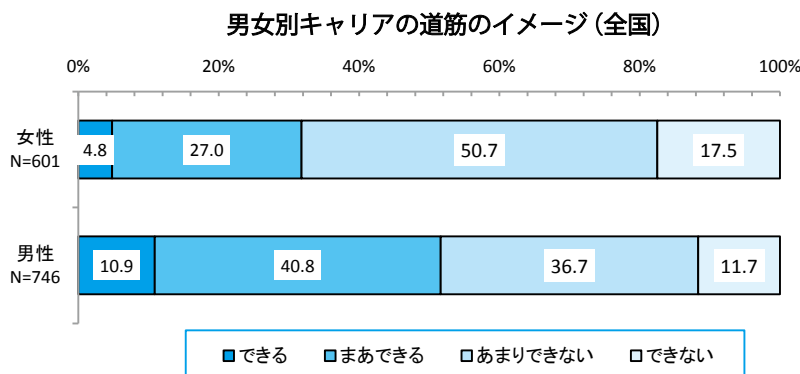
若年 (15~34 歳) 雇用者に占める「非正規の職員・従業員」の割合は、女性 48.7%、男性 30.2% で全国に比べて男女ともに高くなっています。また、若年者の年間所得 200 万円未満の人数割合は 41.6% と増加しており、全国よりも高くなっています。経済的に安定していない等の理由で未婚率が上昇し、理想の子ども数を持ちにくい状況です。

男性の働き方に関しては、週間労働時間が 60 時間以上の男性雇用者割合は全国 4 位の高さであり (17.5%)、帰宅時間も遅く、男性の家事関連従事時間が 44 分と短くなっています。長時間労働は、男性の家事・育児・介護等の家庭参画や地域参画を困難にし、仕事と生活の調和を妨げています。

また、女性社員を計画的に育成する体制が整っておらず、女性社員は男性社員に比べ今後のキャリアの道筋がイメージできていない人の割合が高い状況です (「あまりできない」と「できない」の合計: 女性 68.2%、男性 48.4%)。



H26 女性の社会参加に関する意識調査 (県女性支援課)



H27 若手女性社員の育成とマネジメントに関する調査研究 ((公財) 21世紀職業財団)

(1) 成人期の安全・安心の確保**①DV等の防止対策**

マインド : DV等防止の意識啓発

- ・DV等のあらゆる暴力を容認しない社会づくりに向け、人権意識の啓発を推進します。

フィールド: DV等の相談や迅速安全な保護、自立支援体制等の整備

- ・相談や迅速安全な保護、自立支援等の体制整備を行います。

ライフ : DV被害者等の心身のケア

- ・DV被害者の心身のケアのための体制の充実を図ります。

(2) 結婚に向けた支援**①結婚支援活動の推進**

マインド : 結婚応援の気運醸成

- ・結婚・子育て支援活動の推進により、結婚の気運を醸成します。

フィールド: 地域における結婚支援活動の推進

- ・出会いイベント開催の情報発信等により、結婚応援活動を実施する企業、団体等を支援します。

②若者の雇用の安定

フィールド: 若者の雇用の安定

- ・結婚や子育ての希望をかなえるため、若者が安定した経済的基盤を持てるよう、就職の促進や、仕事が安定するよう支援します。

(3) 仕事と生活の調和の実現**①「仕事と生活の調和」が取れた生き方の推進**

マインド : 「仕事と生活の調和」が取れた生き方の周知・啓発

- ・ワーク・ライフ・バランス上の困難が始まるライフステージであり、男性は家庭生活や地域活動に、女性も仕事や地域活動に積極的に参画し、生き方の選択を広げる、バランスのとれた生活への啓発を実施します。

スキル : 男性の家事参加を促進するスキルアップ支援

- ・男性の家事参加を進めるためのスキルを向上させます。

②企業のワーク・ライフ・バランス、働き方改革の推進

マインド : 長時間労働削減等、働き方改革に向けた組織のトップ等への意識啓発

- ・企業のトップ等を対象に、長時間労働を前提とした働き方の改革に向けた啓発を実施します。

フィールド: 企業のワーク・ライフ・バランス、働き方改革の推進

- ・関係機関との連携のもと、企業等の長時間労働を前提とした働き方の改革を推進します。

スキル : 業務能力向上に向けたスキルアップ支援

- ・業務能力向上や仕事の効率的な進め方等に関するスキルアップを支援します。

③地域等における男女ともの参画の推進

マインド : 地域等における男女ともの参画に向けた意識啓発

- ・防災分野、自治会等では男女ともの視点が必要であることから、地域において男女ともに参画が進むよう啓発を実施します。

フィールド: 地域等における男女ともの参画の推進

- ・地域等における男女ともの参画の拡大に向けた情報提供や活動の支援等を行います。

スキル : 地域等において活躍する人材の育成

- ・防災分野、自治会等地域で男女ともにその見識を活かし、活躍できるよう研修等を行います。

(4) 若手職員の人材育成の推進

①若手女性職員のキャリア形成に向けた支援

マインド : キャリア形成に向けた女性自身の意識啓発

- ・若手女性職員が就業継続や管理職昇進に向けた意欲を高め、長期的なキャリアプランを描けるよう、若手女性職員を対象とした啓発を実施します。

スキル : 若手女性職員のキャリア形成に向けた支援

- ・若手女性職員が就業継続や管理職昇進に向けた意欲を高め、長期的なキャリアプランを描けるよう、若手女性職員を対象とした研修等を実施します。

②若手女性職員のキャリア形成に向けた環境整備

マインド : 女性職員のキャリア形成支援の必要性に関する管理職への意識啓発

- ・女性職員のキャリア形成支援の必要性及び方法について管理職を対象とした啓発を実施します。

フィールド: 若手女性職員のキャリア形成に向けた環境整備

- ・若手女性職員の就業継続や管理職昇進に向けた意欲を高め、長期的なキャリアプランを描ける環境整備を目的として、企業等における計画的な人材育成の仕組み作りを推進します。

スキル : 管理職のマネジメント力向上支援

- ・女性が将来に希望を持ち働き続けられるよう期待を伝え、計画的に人材育成してその能力を活かすマネジメント手法等に関する研修等を実施します。