

## 6 成人期Ⅱ（30～44歳）

## 主な課題

女性の平均初婚年齢は上昇傾向であり（29.3歳）、35歳以上で出産する高齢出産の割合が上昇しています。職場などで、妊娠時に不利益な取り扱いや嫌がらせを受けるなど、マタニティ・ハラスメントが発生しています。

「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に「賛成」を含む意見を持つ人は、男女ともに全国より多くなっています（女性48.2%、男性51.8%）。特に30～50歳代の男性は全国に比べ「賛成」を含む意見が10ポイント以上高くなっています。さらに、「家事や子育ては女性が行った方がよい」「子どもが小さいうちは母親は外で働かないほうが良い」といった県民意識も強くなっています。

女性が社会で活躍するために「保育施設・サービスの充実」への希望が多く（61.8%）、子育てを負担に感じ、希望の子ども数が持てない状況です。

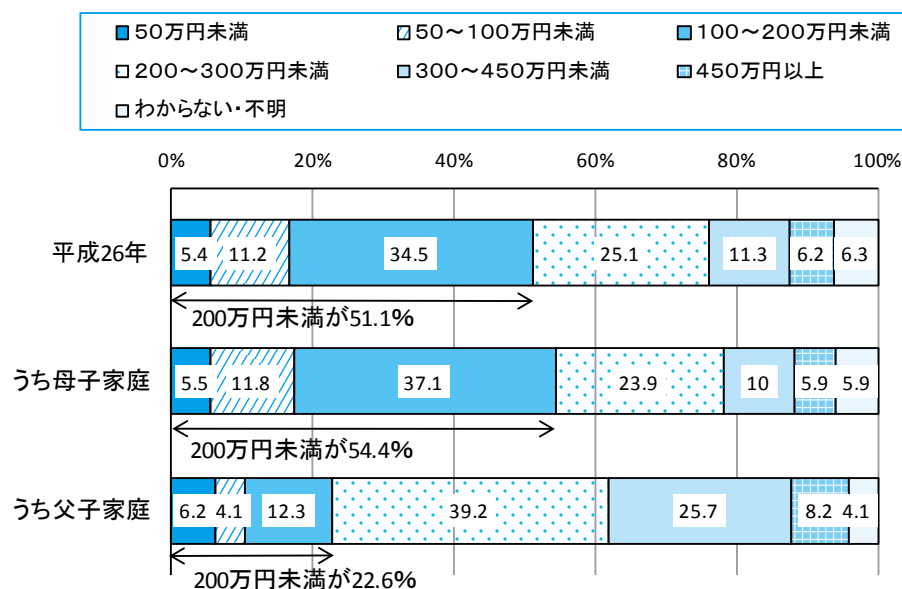
ひとり親世帯は増加傾向にあり（1.76%）、ひとり親世帯の収入の状況を見ると、年収200万円未満が父子家庭では22.6%ですが母子家庭では54.4%にのぼります。

出産時の退職が多く、働いていない女性が働くためには、「子どもの看護・授業参観等の際に休暇を取りやすい職場であること」（82.3%）や「短時間勤務ができる仕事があること」（76.9%）など、時間面での融通性を希望する女性が多くなっています。子育てが一段落し再就職を希望しても、時期や内容など希望に応じた再就職ができる仕事が少ない状況です。

また、再就職や就業継続で職場復帰しても昇進等に消極的であるなど、伸び悩む女性が多い状況です。

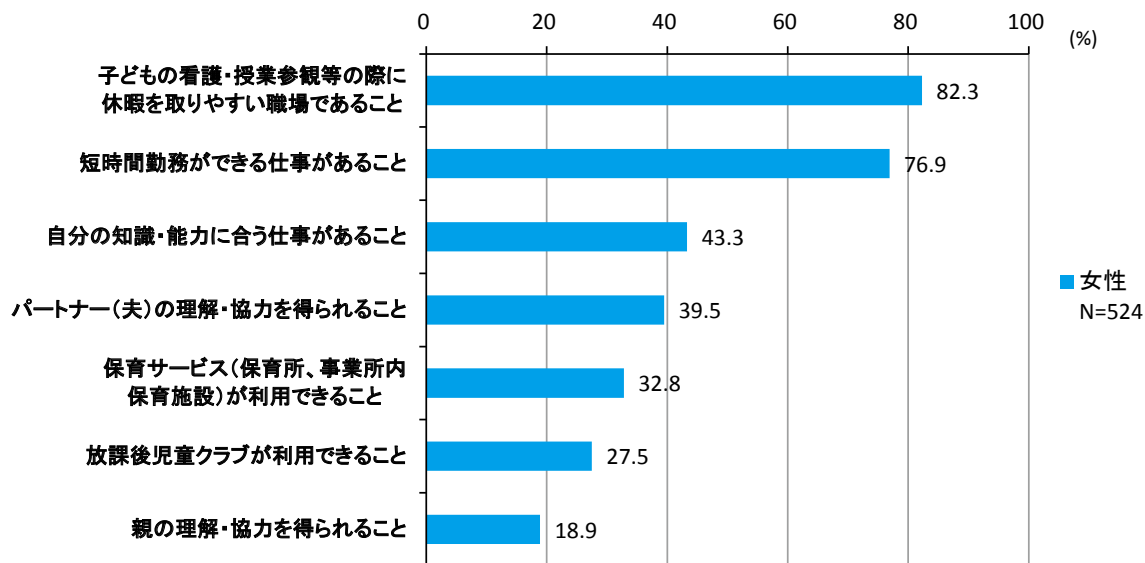
女性の能力や視点を活用する形態として起業が考えられますが、女性起業家の起業時の課題は、「起業家自身の知識・情報収集」だったとの回答が最多で、次いで「資金調達」となっています。農林業では女性は家族従業者である割合が高く（81.3%）、経営への参画ができていません。

ひとり親世帯の収入の状況



H26 奈良県ひとり親家庭等実態調査（県子ども家庭課）

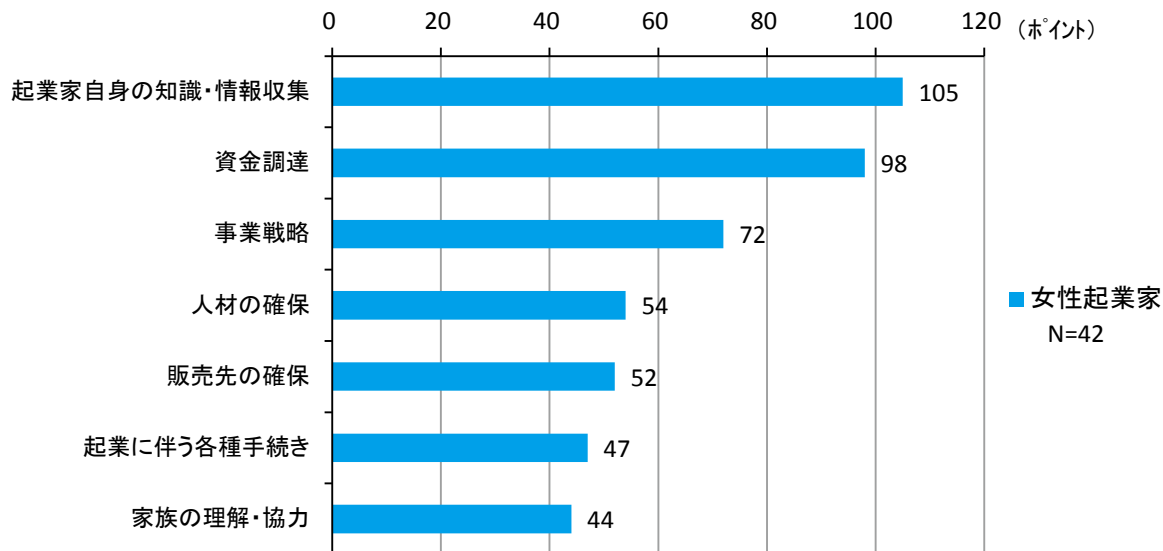
女性が働くための条件



※複数回答、その他・無回答除く

H25奈良県子育て実態調査（県子育て支援課）

女性起業家の起業時の課題



※複数回答、順位によりポイント化、上位7項目

H26奈良県女性起業家支援事業聞き取り調査（県女性支援課）

## (1) 妊娠・出産期の健康支援

### ①母性保護と母子保健対策等の充実

- マインド : 母性保護等に関する意識啓発
- ・妊娠・出産にいたる力等の医学的・科学的な知識の周知とともに、母性保護の尊重への理解を促進するための啓発を実施します。
- フィールド: 母子保健医療体制等の充実
- ・母子の安全を確保する周産期医療体制の充実や不妊治療への助成等を行います。
- ライフ : 母性保護と母子保健対策等の充実
- ・妊産婦の心身のケア等のための体制の充実を図ります。

## (2) 成人期の人権の尊重

### ①マタニティ・ハラスメントの防止対策

- マインド : マタニティ・ハラスメントの防止啓発
- ・関係機関と連携し、マタニティ・ハラスメントの発生防止に向けた啓発を実施します。
- フィールド: マタニティ・ハラスメントの相談体制の整備
- ・企業等のマタニティ・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
- ・マタニティ・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) 出産・子育てへの支援

### ①子育てにおける固定的性別役割分担意識の払拭

- マインド : 子育てにおける固定的性別役割分担意識の払拭
- ・男性の家事・子育てへの参画が促進されるよう啓発を実施します。

### ②子育て家庭への多様な支援

- フィールド: 子育て家庭への多様な支援
- ・子どもたちが心豊かに健やかに育つように、子ども・子育て支援新制度に対応した保育などの受け皿を確保し、子育てを支援します。

### ③希望の子ども数が持てる環境整備

- マインド : 子育ての不安解消のための情報提供、理解促進等による支援
- ・子育ての不安解消に向けた子育ての支援制度の情報提供や事例紹介を実施します。
- フィールド: 希望の子ども数が持てる環境整備
- ・子どもたちが心豊かに健やかに育つように、地域における子育て支援活動を推進するなど、妊娠から出産、子育て期にわたり、家庭や地域での子育てを支援します。

#### (4) 経済的困難な家庭への支援

##### ① 経済的困難な家庭の女性への支援

フィールド：経済的困難な家庭の女性への自立支援

- ・ひとり親家庭に対し、実情に応じたきめこまかな自立支援を行うことにより、経済的困難の次世代への連鎖を断ち切ります。

スキル：再就職等のためのスキルアップ支援

- ・ひとり親家庭の母等の就業のためのスキルアップを支援します。

#### (5) 就業継続への支援

##### ① 就業継続における固定的役割分担意識の払拭

マインド：就業継続における固定的性別役割分担意識の払拭

- ・男性の家事・子育てへの参画等により女性の就業継続が促進されるよう、啓発を実施します。

##### ② 企業の職場風土の改革への働きかけ

マインド：企業の職場風土の改革への働きかけ

- ・育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場風土への啓発を実施します。

フィールド：子育てと仕事を両立できる、働きやすい職場の環境整備

- ・育児休業等の両立支援制度の充実や職場環境改善を推進します。

##### ③ 就業継続できる多様で柔軟な働き方の推進

マインド：多様で柔軟な働き方・制度の周知

- ・短時間勤務やテレワーク等、多様で柔軟な働き方の周知等により就業継続を推進します。

フィールド：就業継続できる多様で柔軟な働き方の推進

- ・短時間勤務やテレワーク等、多様で柔軟な働き方の整備の支援等により、就業継続を推進します。

#### (6) 再就職への支援

##### ① 女性のスキルアップ支援

スキル：女性のスキルアップ支援

- ・就業継続や再就職に向け、仕事で能力を発揮できるためのスキルアップを支援します。

##### ② 再就職に向けたマッチング等の推進

フィールド：再就職に向けたマッチング等の推進

- ・結婚・子育て等で退職した場合でも、時期や内容など希望に応じた、能力を発揮できる仕事への再就職が可能となるよう、支援します。

##### ③ 女性職員の待遇改善の推進

マインド：女性職員の待遇改善に向けた意識啓発

- ・企業に対し、女性職員のキャリアアップ支援の必要性と合わせ、非正規雇用労働者の正規雇用への転換や待遇改善について啓発を実施します。

フィールド：女性職員の待遇改善の推進

- ・非正規雇用労働者の正規雇用への転換や待遇改善を支援します。

## (7) 中堅職員への人材育成の推進

### ①中堅女性職員のキャリアアップに向けた支援

マインド : キャリアアップに向けた女性自身への意識啓発

- ・中堅女性職員が意欲を高めて就業継続し、管理職昇進を目指していっそうのキャリアアップが図れるよう、中堅女性職員を対象とした啓発を実施します。

スキル : 中堅女性職員のキャリアアップに向けた支援

- ・中堅女性職員が意欲を高めて就業継続し、管理職昇進を目指していっそうのキャリアアップが図れるよう、中堅女性職員を対象とした研修等を実施します。

### ②中堅女性職員のキャリアアップに向けた環境整備

マインド : 女性職員のキャリアアップ支援の必要性に関する管理職への意識啓発

- ・中堅女性職員のキャリアアップ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: 中堅女性職員のキャリア形成に向けた環境整備

- ・中堅女性職員が意欲を高めて就業継続し、管理職昇進を目指していっそうのキャリアアップが図れ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

- ・意欲を高めて就業継続し、管理職昇進を目指す中堅女性職員を増やすためのマネジメント力をはじめとした管理職の研修等を実施します。

## (8) 起業への支援

### ①女性起業家の活躍支援

フィールド: 女性起業家の活躍支援

- ・起業に係る女性特有の課題をふまえ、ワンストップで支援する仕組みや、事業活動の高度化にむけての金融機関や企業等による多面的な支援のありかたを検討する等、女性の能力・視点を活かし、社会コミュニティのニーズをふまえた起業家の活躍を支援します。

### ②起業のためのスキルアップ支援

スキル : 起業のためのスキルアップ支援

- ・起業において、能力を発揮できるためのスキルアップを支援します。

## (9) 農林水産業における女性の参画の推進

### ①農林水産業における経営への女性の参画の推進

フィールド: 農林水産業における経営への女性の参画の推進

- ・農業における家族経営協定の推進等により女性の参画を推進します。

スキル : 農林水産業における経営への女性の参画のためのスキルアップ支援

- ・農林業における新規参入や6次産業化による起業のためのスキルアップを支援します。



## (1) 疾病の予防・早期発見等健康支援

### ①更年期障害等女性の健康への支援

マインド：更年期障害等への理解促進

- ・更年期障害等の医学的・科学的な知識の周知とともに、更年期障害等の理解を促進するための啓発を実施します。

フィールド：女性に対する保健医療の充実

- ・更年期障害等女性特有の健康上の問題に対応できる医療体制の充実を図ります。

ライフ：更年期障害等女性の健康への支援

- ・更年期障害の症状等の悩みの相談や診療を実施し女性の健康増進を図り、健やかな高齢期につなげます。

### ②がん検診受診率の向上支援

マインド：がん及びがん検診に対する正しい知識の普及

- ・がんに対する知識や予防についての普及啓発を推進します。

フィールド：がん検診の受診機会の充実

- ・がんの早期発見のためにがん検診の受診機会の充実を図ります。

ライフ：がん検診受診率の向上支援

- ・乳がんや子宮頸がんなど、女性特有のがんの予防や早期発見に重点を置き、早世を防止するとともに女性の健康の保持増進を図り、健やかな高齢期につなげます。

## (2) 介護への支援

### ①介護における固定的性別役割分担意識の払拭

マインド：介護における固定的性別役割分担意識の払拭

- ・男性の介護への参画が促進されるよう啓発を実施します。

### ②介護家庭への多様な支援

フィールド：介護家庭への多様な支援

- ・介護支援サービスの充実を図ります。

## (3) 介護者の就業継続・再就職への支援

### ①介護と仕事を両立できる働きやすい職場の環境整備

マインド：企業の職場風土の改革への働きかけ

- ・介護離職の防止に向け、介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場風土への啓発を実施します。

フィールド：介護と仕事を両立できる、働きやすい職場の環境整備

- ・女性の希望・能力を活かした就業継続への支援を行います。



**②介護離職後の再就職の支援**

フィールド：再就職に向けたマッチング等の推進

- ・介護で退職した場合でも、時期や内容など希望に応じた、能力を發揮できる仕事への再就職が可能となるよう、支援します。

スキル：再就職等のためのスキルアップ支援

- ・仕事の選択肢を広げるために、能力の向上を図ります。

**(4) 女性の参画・登用の推進****①女性の参画・登用に向けた意識改革**

マインド：女性の参画・登用に向けた意識改革

- ・管理職を含めた企業のトップを中心に、女性の参画・登用の必要性について啓発を実施します。

フィールド：ポジティブ・アクションの推進

- ・指導的立場につくのは男性という意識が強い中で女性の登用を推進するために、ポジティブ・アクションの導入を働きかけます。

**②女性の活躍の「見える化」の推進**

フィールド：女性の活躍の「見える化」の推進

- ・事業主行動計画策定支援等により、女性の管理職比率など、企業等の取り組みの「見える化」を推進します。

**③女性管理職・ロールモデルとなる人材の登用の推進**

フィールド：女性管理職・ロールモデルとなる人材の登用の推進

- ・女性管理職・ロールモデルとなる人材の積極的な登用を推進します。

**④政策形成・意思形成の場への女性の参画の推進**

フィールド：政策形成・意思形成の場への女性の参画の推進

- ・指導的立場への女性の参画を拡大します。



## 8 高齢期（65歳～）

### 主な課題

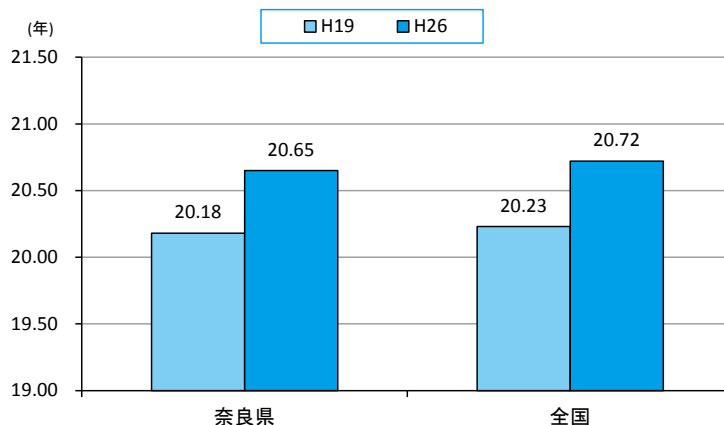
高齢化が進む中で、2014（平成26）年の健康寿命（65歳平均自立期間）の全国順位は男性が4位（17.93年）と高いですが、女性が33位（20.65年）と低くなっています。

高齢者虐待の被害者の多くは女性であるとともに（77.4%）、主な介護者は「高齢者本人の配偶者」（34.0%）が最も多く、老々介護が増加しています。

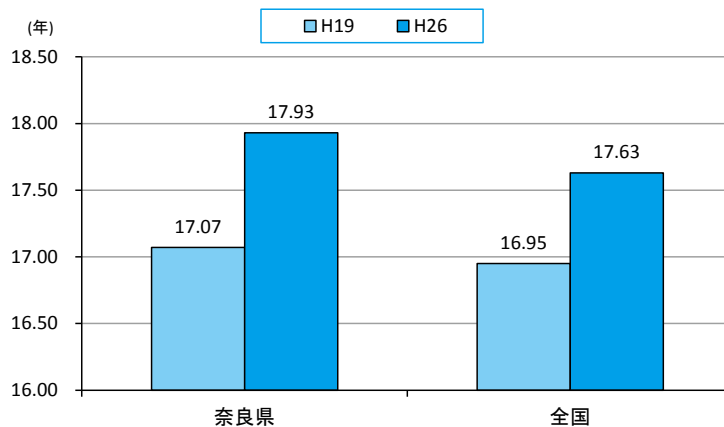
女性高齢者の就業率が全国45位と低くなっています（10.9%）。また、これまでの就労経歴別に55～74歳の男女の平均年収をみると、男性に比べて女性の収入が低く、また、正規雇用・自営業に比べて非正規雇用が長い場合に収入が低く、高齢になるまでの働き方や男女の賃金格差が高齢女性の収入の低さに反映されています。

また、地域における防災の備えや避難所運営、自治会活動等においては女性の視点の反映も必要となりますが、自治会長に占める女性の割合は7.4%と低く、防災活動、自治会等を含め、地域の中で女性の参画が進んでいません。

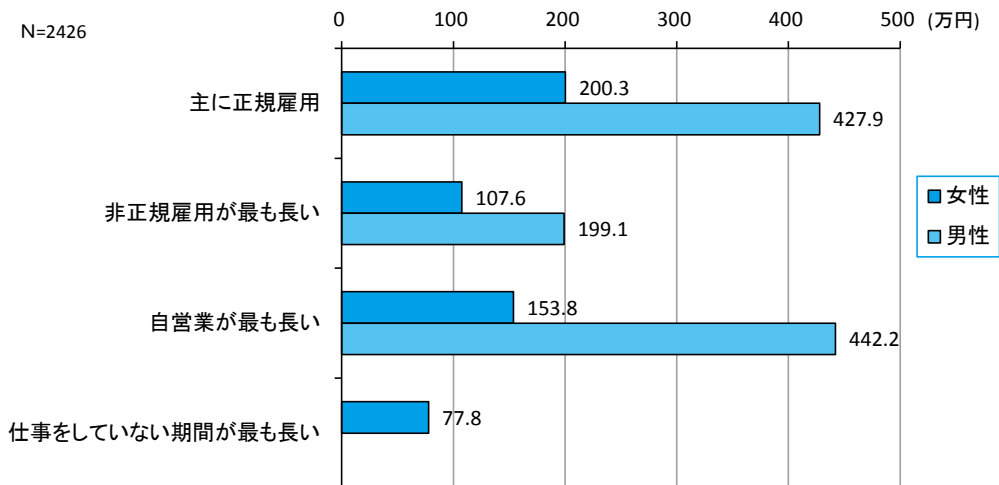
健康寿命（65歳平均自立期間）・女性



健康寿命（65歳平均自立期間）・男性



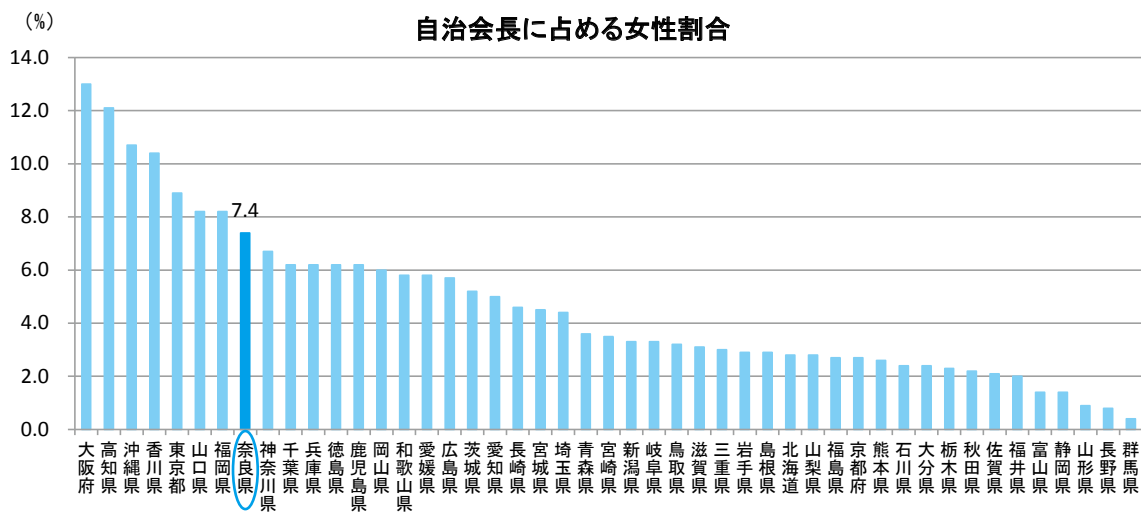
高齢者の平均年収の格差（これまでの就労経歴別）（全国）



※調査対象者の年齢：55歳～74歳

H20 高齢男女の自立した生活に関する調査(内閣府)

自治会長に占める女性割合



H27 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(内閣府)

## (1) 高齢期の健康支援

### ①健康寿命を延ばすための取り組みの推進

マインド : 健康づくりのための意識啓発

- ・健康寿命を延ばすため、健康的な生活習慣の普及を推進します。

フィールド: 健康づくりの環境整備の充実

- ・健康寿命を延ばすため、身近なところで健康づくりに取り組むことができる環境づくりを推進します。

ライフ : 健康寿命を延ばすための取り組みの推進

- ・年齢を重ねても社会とのつながりをもち、健やかで自立した生活が継続できるよう、「健康寿命日本一」をめざした取り組みを推進します。

## (2) 高齢期の安全・安心の確保

### ①高齢者が安心して暮らせる環境の整備

マインド : 高齢者虐待等の予防啓発

- ・高齢者虐待等の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: 高齢者虐待等の相談体制の整備

- ・高齢者虐待等被害者に係る相談の体制整備等を行います。

ライフ : 高齢者が安心して暮らせる環境の整備

- ・認知症や介護家族への支援を行うことで、高齢者の安心して暮らせる環境づくりを推進します。

## (3) 高齢期の介護への支援

### ①老老介護家庭への多様な支援

フィールド: 老老介護家庭への多様な支援

- ・介護サービスを充実するとともに、老老介護の負担（身体的・心理的・財政的）の軽減に向けた支援を行います。

## (4) 高齢期の就労への支援

### ①高齢期における固定的性別役割分担意識の払拭

マインド : 高齢期の女性に関する固定的性別役割分担意識の払拭

- ・高齢女性がその見識を活かし、社会の重要な一員として活躍できるよう、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

- ・退職後の高齢期の男性の家事参加を進めるためのスキルアップを支援します。

## ②高齢者雇用の促進

マインド : 高齢者の就労に関する意識啓発

- ・事業者に対する高齢者の人材活用の意識啓発とともに高齢者自身の就労に関する意識改革を行います。

フィールド: 高齢者雇用のマッチング等の推進

- ・年齢に関わりなく働ける社会の実現に向け、高齢女性を含めた女性の就業のマッチングの推進を行います。

## (5) 地域等における女性の参画・登用の推進

### ①地域等における女性の参画・登用に関する固定的性別役割分担意識の払拭

マインド : 地域等における女性の参画・登用に関する固定的性別役割分担意識の払拭

- ・高齢女性が見識を活かし、社会の重要な一員として活躍できるよう、啓発を実施します。

フィールド: 地域等における女性の参画・登用の推進

- ・地域等における女性の参画・登用の拡大に向けた情報提供等を行います。

### ②地域等における女性リーダーの育成

マインド : 男女ともに参画に向けた意識啓発

- ・自治会等では男女ともに視点が必要であることから、高齢者がその見識を活かし、地域等における女性リーダーとして活躍できるよう啓発を実施します。

スキル : 地域等における女性リーダーの育成

- ・自治会等で高齢者がその見識を活かし、地域等における女性リーダーとして活躍できるよう研修等を行います。

### ③防災分野における女性の参画・登用の推進

フィールド: 女性の視点を活かした自主防災活動の推進

- ・自主防災組織等が行う訓練等の活動への支援を行います。

スキル : 防災分野における女性リーダーの育成

- ・高齢者がその見識を活かし、防災分野で女性リーダーとして活躍できるよう研修等を行います。

### ④生きがいを生む社会参加の支援

フィールド: 生きがいを生む社会参加の支援

- ・高齢女性が見識を活かし、社会の重要な一員として生きがいをもって活躍できるよう支援します。