

# 女性活躍の推進

# 女性活躍推進課

R3予算 19,954千円

**「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画」(令和3年3月策定)によるワーク・ライフ・シナジーの視点に立った新しい働き方・暮らし方を推進**

## 項目

### 県内企業とともに進める女性活躍の推進

#### ◆なら女性活躍推進倶楽部における取組 (4,658千円)

- 倶楽部会員企業の魅力発信
  - ・ジャーナルの発行
  - ・Web・各広報媒体を活用した発信
- 会員企業と女性・若者のマッチング支援
  - ・再就職フェスタの開催(オンライン・対面)
  - ・キャリア形成講座での企業との交流
- 会員間交流による女性活躍の水平展開
  - ・異業種交流会
  - ・女性社員向けキャリアアップセミナー
  - ・管理職向け先進事例セミナー

### 女性への様々な就労支援

#### ◆再就職の準備段階からの支援 「女性の再就職準備相談窓口」 (8,763千円)

- ・再就職の準備段階の女性をハローワークや就職につなぐため、相談、交流会、セミナー等によりトータルコーディネート

#### ◆働く女性への支援 (5,890千円)

- ・「働く女性相談窓口(女性センター)」で、働く女性の様々な悩みに対応
- ・キャリアアップ等に関するセミナー実施

### 新しい生活様式に対応した 女性の起業・就労支援

#### ◆起業による女性の活躍応援 (321千円)

- ・女性起業家・支援団体が交流でき、起業家の課題解決につながるイベントの開催
- ・女性起業支援者ネットワーク「Leapなら」による情報収集と発信



### 男性の家事・育児等への参加促進

#### ◆父親の子育て参画促進 (奈良県パパ産休プロジェクト) (322千円)

- ・産後早期に、父親が母親に寄り添い、夫婦で一体感を持ち子育てできるよう、「パパ産休」の取得を企業とともに推進



セミナーの様子(オンライン開催)



再就職フェスタの様子



## 取組

# 新 ICTを活用した新しい働き方推進事業

雇用政策課（当初予算：4,000千円）  
（国庫：2,000千円 一財：2,000千円）

## ○現状

- ・テレワークを実施していない理由では「**適した業態でない**」と答えた事業所が**88.2%**と、テレワークに対する固定観念が強い状況。
- ・働き方改革の一環としてテレワークの導入支援を行っているものの「新型コロナウイルス対策として**新たに導入**した事業所」は**12.0%**と**進んでおらず**、調査時点で「**すでに終了**」した事業所が**43.1%**と**定着していない**状況。

事業	合計	割合
1 導入を検討中ない	9,054件	88.2%
2 導入方法検討中ない	4件	0.4%
3 導入済（労務担当者の意向がない）	3件	0.3%
4 試み済（不成功）	8件	0.8%
5 労務担当者が意向がある	8件	0.8%
6 その他	111件	10.8%
合計	1,042件	-

※労働環境改善 16件

新たにテレワークを実施した事業所	
すでに終了	43.1%
導入済み	14.6%
当面継続も	42.4%

出典：「令和2年度奈良県経済・労働緊急調査」（実施）  
（調査時期）2020年9月15日～24日

## ○事業の目的

- ・「新しい生活様式」への対応や労働者の柔軟な働き方を可能にし、**業務効率化によるコスト削減、職場環境改善による従業員満足度の向上**、ひいては県内事業所の**生産性向上**につなげる。
- ・県内事業所におけるリモートワークに対する**意識改革**を行い、ICTを活用した新しい働き方について**理解を深める**。

## ○事業の概要

（委託料：4,000千円）

### テレワーク体感フェアの実施

- ・テレワークを身近に感じてもらうことで県内事業所のテレワーク導入を推進するため、テレワーク体感フェアを開催。
- ・テレワーク推進のためのITツールを4分野（リモートアクセス、コミュニケーション、グループウェア、ペーパーレス）に分け、分野毎に実機体験ができるブースを設置。
- ・テレワークの理解をより深めるため、実機体験前に導入セミナーを実施するほか、テレワーク導入に関する相談会を実施。
- ・2回/年（県内北部1回、中南部1回）
- ・感染症対策の上、1日の受付を5回に分け、1回あたり30名を上限に、1日最大150名が参加できるように開催。

### ○業務継続

リモートアクセス  
コミュニケーション（※）  
※WEB会議等のコミュニケーションツール

### ○紙文化・ハンコ

文化の見直し  
ペーパーレス

### ○コミュニケーションの活性化

グループウェア（※）  
※組織内ネットワークを活用した電子メール、掲示板等の機能を有する情報共有のソフトウェア

# 保育の量の確保と質の向上

奈良っ子はぐくみ課

R3 予算 376,537千円、R2・2月補正予算 16,724千円

項目

## 子どもを安心して預けられる受け皿確保

- **保育施設整備への支援** (345,116千円)
  - ・認定こども園や小規模保育事業等の地域の実情に応じた保育施設の整備に対する補助
  - ・病児保育施設の整備に対する補助 等

## 保育士の働き方改革と保育の質の向上

- **保育士の働き方改革の推進** (8,931千円)
  - ・**(新)** 保育現場の労働環境の課題を把握・整理し、業務改善マニュアルを作成
  - ・保育補助者等の活用による保育士の負担軽減支援

取組

## 保育人材の確保・定着支援

- **(新) 潜在保育士の就職促進** (3,664千円)
  - ・県に保育士登録している保育士に対する就職意向の確認
  - ・「奈良県保育人材バンク」への登録案内、求人情報の提供 等



- **保育士の県内就職の促進** (R2・2月補正 15,434千円)
  - ・保育士養成施設在学生の就学資金や、潜在保育士の就職準備等のための貸付原資の積立て

【保育士修学資金貸付制度の見直し】  
 R2 県内保育士養成施設在学生のみの対象  
 → R3 県内外保育士養成施設在学生を対象に拡充

- **キャリアパスの構築支援** (6,798千円)
  - ・キャリアパスに基づく体系的な研修実施
- **(新) 保育士資質向上研修のオンライン化** (R2・2月補正1,290千円)
  - ・新型コロナウイルス感染症拡大防止及び受講機会の確保のための保育士資質向上研修のオンライン化
- **保育人材バンクの運営** (12,028千円)
  - ・保育人材の求人・求職のマッチング
  - ・子育ての仕事就職フェア



子育ての仕事就職フェア

# 子どもの居場所づくりと里親制度の普及

こども家庭課

R3予算 159,190千円

項目

こども食堂の機能拡充

◆ **新**こども食堂等による子どもへのやさしさあふれる地域づくりの推進

(1,200千円)  
こども食堂を核とする地域の多様な主体の参画による子ども支援活動を推進  
・こども食堂交流会の開催  
・子ども向け食のイベント等の開催支援

◆ 県こども食堂コーディネーター、フードバンク活動団体による支援の強化

(4,800千円)

○ 県こども食堂コーディネーターによる支援  
・民間協力企業の廻り起こし、こども食堂とのマッチング  
・こども食堂開設・運営に係る相談支援

放課後児童クラブの運営内容の向上・充実

◆ 放課後児童クラブの施設整備の支援

(135,529千円)

・施設整備  
新設 21カ所、改修等 19カ所  
・学校の余裕教室等の活用促進

◆ 指導員確保及び資質向上(専門性向上)の支援

(1,468千円)

・保育人材バンクで求人求職のマッチング  
・資質向上のための専門研修  
・要支援児対応のための従事者向け作業療法士等による研修



放課後児童クラブの様子

○ 未利用食品の活用を促進

・こども食堂等に対するフードバンク活動を行うNPO法人等に対し、食品の集積・配送にかかる経費を補助  
・県こども食堂コーディネーターによる未利用食品の安定供給のための支援



屋外で実施する「こども食堂」の様子

里親制度の理解と普及

◆ 里親制度の広報啓発、里親登録前研修等の実施

(8,010千円)

・里親月間に合わせ県内各地で啓発活動を実施  
・里親希望者や里親を対象とした養育能力向上のための研修  
・里親への訪問支援等

◆ 施設等退所前児童の就業体験や生活設計の支援、退所後児童の居場所づくり

(5,683千円)

・進学や就労等の相談支援  
・退所を控えた子どもや退所後の若者への相談支援  
・施設を退所した若者が気軽に集まる場の提供、情報発信等により、自助グループの活動を支援

◆ 養子縁組をあっせんする民間団体への支援

(2,500千円)

障害児や医療的ケアが必要な児童の特別養子縁組のあっせんに対する支援

取組

# 児童虐待防止

# こども家庭課

R3 予算 30,524千円

項目

## 虐待の未然防止

- ◆ **新** 体罰等によらないゆとり子育ての推進 (1,116千円)
  - ・なら子育て応援団に加盟している約1,700店舗で体罰防止ステッカー等を掲示し、県民に啓発
  - ・子育て・教育関係団体等向け研修

- ◆ 児童虐待対応力向上研修、オレンジリボンキャンペーン等による未然防止啓発 (1,575千円)
  - 県・市町村・関係団体・大学等によるオレンジリボンキャンペーン(児童虐待防止推進運動)を実施



- ◆ 妊娠期・子育て世代の包括支援 (482千円)
  - ・市町村職員、医師、看護師等を対象とした予期しない思いがけない妊娠相談対応力向上研修
  - ・子育て支援プログラムの普及

## 虐待発生後の対応強化

- ◆ 施設等退所前児童の就業体験や生活設計の支援、退所後児童の居場所づくり (5,683千円)
  - ・進学や就労等の相談支援
  - ・退所を控えた子どもや退所後の若者への相談支援
  - ・施設を退所した若者が気軽に集まる場の提供、情報発信等により、自助グループの活動を支援

- ◆ 里親制度の広報啓発、里親登録前研修等の実施 (8,010千円)
  - ・里親月間に合わせ県内各地で啓発活動を実施
  - ・里親希望者や里親を対象とした養育能力向上のための研修
  - ・里親への訪問支援等の実施



## 県・市町村の体制強化

- ◆ **新** 児童福祉司確保のためのリクルート活動を強化 (1,453千円)
  - ・こども家庭相談センター等の見学会や、児童福祉司業務の説明会
  - ・就活サイト登録等によるオンラインにおける採用活動の強化

- ◆ 高田こども家庭相談センターの改修 (11,563千円)
  - 職員増員のための事務室スペース拡大等の改修工事

- ◆ 市町村子ども家庭総合支援拠点の設置促進・機能強化 (642千円)
  - 拠点の設置及び機能強化に向けた個別の助言支援及び研修会の開催

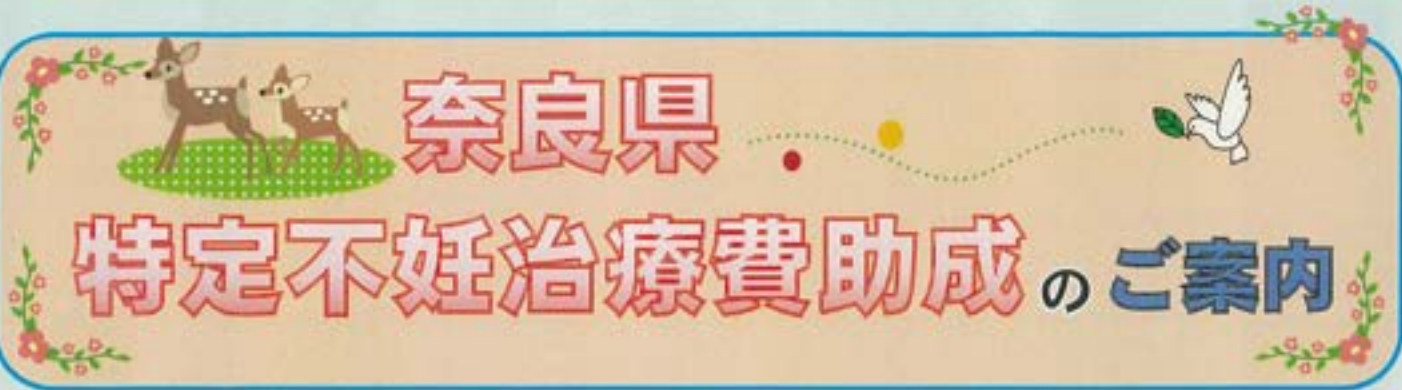
取組

# 子どもの貧困対策とひとり親家庭支援

こども家庭課

R3 予算 162,358千円

項目	ひとり親等の就業による自立を支援	ひとり親家庭等の暮らしの安定のため 子育て・生活を支援
取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 母子家庭等就業・自立支援センター（スマイルセンター）の運営 (22,205千円)               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ひとり親等の就業支援                   <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ハローワークとスマイルセンターの合同出張相談</li> <li>・ 個々の状況に応じた自立支援プログラム（就業支援計画）を策定</li> <li>・ 就業支援のためのIT講習会</li> <li>・ 就業支援員等による個別面談・グループ面談</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>◆ 資格取得や貸付による経済的自立を支援 (81,143千円)               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高等職業訓練促進給付金（看護師、保育士、介護福祉士等、また6か月以上の訓練を要する民間資格）</li> <li>・ 自立支援教育訓練給付金（医療事務、行政書士等）</li> <li>・ 高等学校卒業程度認定試験の合格支援</li> </ul> </li> <li>◆ ⑤ ひとり親家庭への住宅支援資金の貸付 (55,200千円)               <p>就労による自立に意欲的に取り組むひとり親に対し、住居の借り上げに必要な資金を貸付（貸付原資の積立てのための補助）</p> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 離婚後に困らないための相談支援 (829千円)               <ul style="list-style-type: none"> <li>⑧ ひとり親家庭等の親支援講座                   <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 弁護士による法律相談</li> <li>・ 養育費・面会交流の専門相談</li> </ul> </li> <li>◆ ⑨ ひとり親の健康と仲間づくりを支援 (1,680千円)                   <p>ひとり親が健康で社会の担い手として力を発揮し続けられるよう、健康づくり講習会の開催や交流を深める機会の提供</p> </li> </ul> </li> </ul> <div data-bbox="1005 772 1220 985" style="text-align: center;"> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ひとり親家庭へのヘルパー派遣による家事・子育て支援 (1,301千円)               <p>ひとり親家庭が、一時的に介護や保育サービスが必要となった場合に、ヘルパーを派遣</p> </li> </ul>



# 奈良県

## 特定不妊治療費助成のご案内

奈良県では、不妊治療によって子どもを望むご夫婦の経済的負担を軽減するため、医療保険が適用されない**特定不妊治療(体外受精および顕微授精)**に要する費用の一部を助成しています。また、特定不妊治療の一環として、**男性不妊治療**を行った場合、さらに助成額を上乘せします。

- ### 令和3年1月1日以降に終了した治療からの制度の変更点
1. 夫婦合わせての所得制限(730万円未満)を撤廃しました。(コロナ特例適用する場合は対象外)
  2. 助成回数は、初めて助成を受けた際の治療期間初日における妻の年齢が40歳未満は1子ごと6回まで(40歳以上43歳未満は1子ごと3回まで)になります。
  3. 助成金額が拡充されました。
  4. 事実婚であっても申請が可能となりました。(事実婚を証明する書類が必要)

### 対象者

- 次のすべてに該当する方が対象です。  
(平成27年度までに通算5年間助成を受けている場合は、助成対象外となります。(リセットの場合は除く))
- ① 治療開始日現在、法律上の婚姻をしている夫婦であること  
または、事実婚であり、その事実を証明できる書類を提出できること
  - ② 申請日現在、夫婦のいずれか一方または両方が奈良県内(奈良市を除く)に住所があること  
ただし、事実婚での申請については、男女とも原則同一世帯であること(別世帯であれば申立書が必要)
  - ③ 特定不妊治療以外の治療方法によっては妊娠の見込みがないか、または極めて少ないと医師に診断されたこと
  - ④ 奈良県または各都道府県・指定都市・中核市が指定した指定医療機関で治療を受けたこと
  - ⑤ 治療開始日における妻の年齢が43歳未満であること。ただし、治療開始日とは採卵準備の「薬品投与」の開始日を言います。

### 助成金額

令和3年1月1日以降に治療が終了された方は、1回の治療につき以下の金額を上限に助成します。  
治療内容については、次の「助成対象治療」をご確認ください。

■ 治療内容	
○ A・B・D・E	30万円まで
○ C・F	10万円まで
■ A・B・D・E・Fの治療の一環として	
男性不妊治療を行った場合	30万円まで

## 助成対象治療

治療内容	採卵まで					胚移植						妊娠の確認 (胚移植のおおむね2週間後)
	採卵 (自然周期で行う場合もあり)	薬品投与(点鼻薬)	薬品投与(注射) (自然周期で行う場合もあり)	採卵 (自然周期で行う場合もあり)	採精(夫)	新鮮胚移植		胚凍結	凍結胚移植			
						受精 (前培養・凍精(顕微授精)・培養)	胚移植		黄体期補充療法	薬品投与 (自然周期で行う場合もあり)	胚移植	
平均所要日数	14日	10日	1日	1日	2~5日	1日	10日		7~10日	1日	10日	1日
助成対象	A 新鮮胚移植を実施											
	B 凍結胚移植を実施※											
	C 以前に凍結した胚を解凍して胚移植を実施											
	D 体調不良等による移植のめどが立たず治療終了											
	E 受精できず <small>または、胚の分割停止、変性、多精子受精などの異常受精等により中止</small>											
	F 採卵したが卵が得られない、又は状態のよい卵が得られないため中止											
対象外	G 細胞が発育しない、又は排卵終了のため中止											
	H 採卵準備中、体調不良等により治療中止											

※B:採卵・受精後、1~3周期程度の間隔をあけて母体の状態を整えてから胚移植を行うとの当初からの治療方針に基づく治療を行った場合。  
 ※採卵準備前に男性不妊治療を行ったが、精子が得られない、又は状態のよい精子が得られないため治療を中止した場合も助成の対象となります。

## 県内指定医療機関

指定医療機関名	住所	電話番号	対象治療	
			体外受精	顕微授精
医療法人授幸会 久永婦人科クリニック	奈良市西大寺東町2-1-63 サンワシティ西大寺3F	0742-32-5505	○	○
ASKALレディースクリニック	奈良市北登美ヶ丘3-3-17	0742-51-7717	○	○
三橋仁美レディースクリニック	大和郡山市矢田町通19	0743-51-1135	○	○
赤崎クリニック 高度生殖医療センター	桜井市大字谷111	0744-45-0056	○	○
医療法人平治会 ミズクリニックメイワン	橿原市四条町871-1	0744-20-0028	○	○

※県外の指定医療機関については、厚生労働省ホームページをご覧ください。



厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000047346.html>

不妊指定医療機関










## 対象年齢・通算助成回数



令和3年1月1日以降に治療を終了された方は、以下のとおり**通算助成回数**が変わっています。

対象年齢	通算助成回数
<b>43歳未満</b> ※申請される治療の開始時を基準	初回申請の治療開始時点で妻の年齢が <b>40歳未満の方</b> 1子につき6回まで <b>40歳以上43歳未満の方</b> 1子につき3回まで

※43歳以降に開始した治療および平成27年度までに通算5年間助成を受けている場合は、通算助成回数に満たない場合であっても、助成対象外となります。ただし平成27年度までに通算5年間助成を受けている方で、出産を経ている場合は助成回数をリセットし、令和3年1月1日以降に終了する治療について助成対象となります。

※新型コロナの感染拡大における不妊治療助成における対応(「年齢緩和の取り扱い」「所得要件の取り扱い」：コロナ特例)について、令和3年1月1日以降に終了した治療について「コロナ特例」を用いて申請する場合、制度改正前の助成要件「治療開始時に法律上の婚姻をしていること」「所得制限」を満たしている必要があります。コロナ特例を用いて申請される場合について詳しくは、ホームページをご覧ください。

※妊娠・出産に至った場合、これまでの助成回数をリセットすることができます。  
妊娠12週以降に死産に至った場合にも助成回数をリセットすることができます。  
リセットについて詳しくはホームページをご覧ください。



## 男性不妊治療費助成



### ■ 助成対象となる治療

特定不妊治療の一環として行われる、精子を精巣または精巣上体から採取するための手術(保険適用外)

- ・精巣内精子生検採取法(TESE)
- ・精巣上体内精子吸引採取法(MESA)など



※指定医療機関または指定医療機関の主治医から紹介等を受けた医療機関(泌尿器科を標榜する病院等)で行う治療が対象です。

### ■ 助成額

1回あたり**30万円**まで

### ■ 助成回数・助成期間

特定不妊治療費助成制度と同じです。

ただし、特定不妊治療費助成制度と併せて申請した場合に助成を行います。(〔助成対象治療〕の中のCは対象外です。特定不妊治療助成制度と同時申請は、男性・女性併せて1回とカウントします。)

### ■ 申請についての注意事項

※原則男性不妊治療単独の申請はできません。ただし、主治医の治療方針に基づき、採卵前に男性不妊治療を行ったが、精子が採取できず治療が終了した場合に限り、男性不妊治療のみでの申請ができますので、医療機関に証明書(第3号様式)を記載してもらってください。なお、男性不妊治療単独助成の場合は通算助成回数中の1回の治療としてカウントします。

# 申請手続き

## ■申請に必要な書類

	必要書類	確認項目	留意事項
1	不妊に悩む方への特定治療 支援事業申請書(第1号様式)	申請者が記入	<ul style="list-style-type: none"> <li>様式は県ホームページからダウンロード可 (各保健所の申請窓口でも配布)</li> </ul>
2	不妊に悩む方への特定治療 支援事業受診等証明書(第2号様式) (第3号様式:男性不妊治療用)	主治医が記入	
3	領収書(写し) ※1回の領収書額が5万円を超える場合は、費用の詳細な内訳(例:検査費、薬代など)が分かる明細書等を提出してください。	特定不妊治療・男性不妊治療を受けた医療機関で発行	<ul style="list-style-type: none"> <li>入院費、食事代、文書料は助成対象外</li> <li>領収書は、領収印が鮮明に写るようにコピーしてください</li> </ul>
4	戸籍謄本 ※世帯全員の身分事項が記載されているもの	本籍地の市町村で発行	<ul style="list-style-type: none"> <li>発行日から3ヶ月以内のもの</li> <li>新規申請(通算1回目)の方や、以前他の自治体(奈良市含む)の助成を受けていて本県へ初めて申請される方は、提出が必要</li> <li>通算2回目以降の申請で、内容に変更ない場合は提出不要</li> <li>単身赴任等、夫婦が同一世帯でない場合は省略不可</li> </ul>
5	住民票謄本 ※夫および妻分 (世帯全員分であれば、一通の提出で可。)	住所地の市町村で発行	<ul style="list-style-type: none"> <li>世帯全員の続柄・戸籍筆頭者の表示を省略しないもの</li> <li>発行日から3ヶ月以内で、マイナンバー(個人番号)の記載がないもの</li> </ul>
該当者のみ提出	回数制限ありセット 戸籍謄本 ※世帯全員の身分事項が記載されているもの	住民票謄本と戸籍謄本については、4・5で提出した書類に出生した子を含んでいる場合、重ねての書類提出は不要です。	
	住民票謄本 ※世帯全員分		
	死産届の写し ※妊娠12週以降に死産に至った場合	届けの写しを所持していない場合、母子健康手帳の該当ページの写しの提出も可とします。(保護者氏名、生年月日、医療機関名等が記載されているページ、出産の状況・届出状況が記載されている欄で「死産」「死産届出」に該当していることが分かるページの写しを添付)	
事実婚	戸籍謄本	お二人の戸籍謄本(重婚でないことの確認)	
	住民票謄本	お二人の住民票謄本	
	事実婚関係に関する申立書(第4号様式)	住民票で同一世帯でない場合は、その理由をご記入ください。 治療の結果出生した子については、認知を行う意向確認欄にお二人の署名(自署)をお願いします。	

※提出された申請書類の返却及び申請の取り下げはできません。

以上の書類を、お住まいの市町村を管轄する保健所(または出張所)に提出してください。(郵送可)



奈良県ホームページ

<http://www.pref.nara.jp/57293.htm>

奈良県 特定不妊



申請書は  
ダウンロード  
できます。

## ■申請期限



**治療が終了した日の属する年度内**となります。(1年度は4月1日～翌年3月31日)

ただし、3月に治療終了した場合に限り、年度の末日(末日が閉庁日の場合は、その次の開庁日)か、治療が終了して21日(3週間)以内のどちらか遅い日とします。

**令和3年度における申請の提出期限(3月治療終了分)は、令和4年4月21日(木)**  
(郵送の場合は消印有効)までです。

※例年1～3月は申請が集中し、医療機関の証明書発行に日数を要する場合があります。書類不備等で期限内に受付できず、申請不可となるケースもありますので、**治療終了後は、申請期限に関わらず、できるだけ速やかに申請していただきますようお願いします。**なお、管轄保健所へ郵送による申請も可能です。ただし、書類に不備があった場合は受理できない場合があります。

## ■相談・申請窓口



保健所名	住 所	電 話 番 号	管 轄 市 町 村
郡山保健所 医療費助成等申請受付	〒639-1041 大和郡山市満願寺町60-1 (郡山総合庁舎1F)	0743-51-0195	大和郡山市、天理市、生駒市、 山添村、平群町、三郷町、斑鳩町、 安堵町
中和保健所 医療費助成等 申請受付センター	〒634-8507 橿原市常盤町605-5 (橿原総合庁舎1F)	0744-48-3036	大和高田市、橿原市、桜井市、 御所市、香芝市、葛城市、宇陀市、 川西町、三宅町、田原本町、曾爾村、 御杖村、高取町、明日香村、上牧町、 王寺町、広陵町、河合町
高田出張所	〒635-0085 大和高田市片塩町12番5号 大和高田市市民交流セン ター(コスモプラザ)3F	0745-51-8133	
吉野保健所 健康増進課	〒638-0045 吉野郡下市町新住15-3	0747-64-8134	五條市、吉野町、大淀町、下市町、 黒滝村、天川村、野迫川村、 十津川村、下北山村、上北山村、 川上村、東吉野村
県健康推進課	〒630-8501 奈良市登大路町30	0742-27-8661	(問い合わせのみ)

奈良市在住の方は、下記にお問い合わせください。

奈良市健康医療部 母子保健課	〒630-8122 奈良市三条本町13番1号 はぐみセンター	0742-34-1978	奈良市
-------------------	--------------------------------------	--------------	-----





# 奈良県



相談  
無料

## 不妊専門相談センター



一人で悩まないで、まずはご相談ください。

<相談例>

「子どもが欲しいけれど、どうしたらいいか悩んでいる」

「検査・治療の方法が知りたい」

「不妊治療を行っている医療機関を知りたい」

「パートナーや家族との関係について相談したい」

「妊娠したが、なかなか出産にいたらない(不育症など)」



ご本人でも、ご家族の方でも、  
お気軽にご相談ください。

### 電話相談



専門相談員(助産師)が相談をお受けします。

毎週金曜日 13~16時



# 0744-22-0311

(専用ダイヤル)

### 面接相談



産婦人科医師(女性)が相談をお受けします。

※面接相談では、検査や治療は行いませんのでご了承ください。

毎月第2金曜日 13~16時

※都合により変更することがあります。

電話での予約が必要です。(毎週金曜日13時~16時)

場所: 奈良県医師会館(橿原市内膳町5-5-8)

このリーフレットに関するお問い合わせは

奈良県医療政策局健康推進課 母子保健・人材確保対策係 ☎0742-27-8661

# 女性センターの取組について

社会のあらゆる分野で女性が能力と意欲を発揮して  
活躍することを促進  
～男女共同参画の推進拠点～

## 取組1

女性の輝き  
活躍支援

・女性が社会で能力  
を発揮し活躍するた  
めの課題解決

## 取組2

男女共同参画  
啓発・推進

・固定的な性別役割  
分担意識の払拭  
・女性への暴力防止

## 取組3

地域活動支援  
地域文化力の向上

・地域女性団体  
活動支援  
・講座室等使用許可



### ○相談事業

・女性相談 ・働く女性の支援相談 ・女性の再就職準備相談 ・男性相談  
・性暴力被害者サポートセンター(愛称:NARAハート)



### ○講座、セミナー、情報発信

・女性活躍応援 ・働く女性応援 ・女性の再就職、起業応援  
・男女共同参画(人材養成) ・暴力防止関連



### ○地域女性団体活動支援

・活動支援コーナー ・情報資料コーナー



### ○講座室等の使用許可(有料)

・3階 講座室1・2 和室 ・4階 多目的スタジオ

男女でつくる幸せあふれる奈良県計画  
 (第4次奈良県男女共同参画計画・第2次奈良県女性活躍推進計画)  
 ~女性センターの取り組み状況について~

取組1

女性の輝き  
 活躍支援

働く人の多様性を尊重した誰もが働きやすい環境づくり  
 ~女性のキャリア構築・継続支援・女性の再就職支援・女性の起業支援~

相談事業

○就業継続への支援 ○再就職への支援 ○起業への支援

働く女性の  
 支援相談

女性が働き続けることに関して、必要な情報を提供し、さまざまな相談に相談員が応じる。(電話・面接)

女性の再就  
 職準備相談

令和2年度開設  
 (旧子育て女性就職相談窓口)

未就労の女性の個々の状況に応じ、再就職や起業の準備を中心としたさまざまな相談に相談員が応じる。(電話・面接)

相談日時：火～土曜日 9:30～17:30(13:00～14:00を除く)

主な相談内容

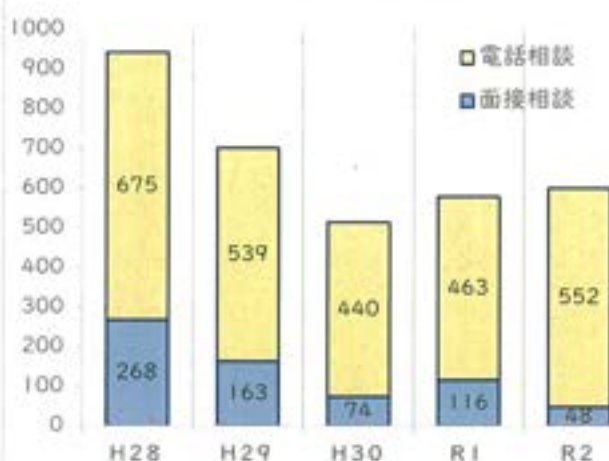
- ・職場の人間関係を良くしたい。
- ・セクハラ・パワハラについて相談したい。
- ・仕事と生活(家事・育児・介護等)のバランスをとりたい。

主な相談内容

- ・ブランクがあるがもう一度働きたい。
- ・再就職したいが何から始めてよいかわからない。
- ・趣味を活かした起業がしたい。

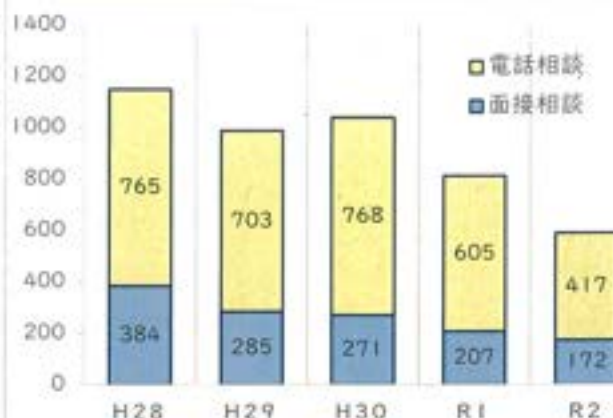
働く女性の支援相談窓口 相談件数

5年間(H28～R2)の相談件数 3,338件



女性の再就職準備相談窓口 相談件数

5年間(H28～R2)の相談件数 4,577件



H28～R1までは、「子育て女性就職相談窓口」の相談件数

## 講座 セミナー

女性の活躍支援、働く女性応援、再就職支援、起業応援の講座・セミナーの実施

○キャリア形成 ○スキルアップ支援 ○就業継続 ○再就職 ○起業

女性が社会で活躍するために、必要な技術を身につけ知識を深めるための講座や働く女性の課題解決、再就職や起業の支援、キャリアアップの機会を提供する講座等を実施

### 女性の活躍 支援講座

・女性の身近な問題解決や自立、社会参加するための知識やスキルを学ぶ講座を実施する。

### 女性の起業 応援講座

・起業しようとする女性が身近なチャレンジモデルから活動事例を学び、自らのチャレンジを具体化できる機会を提供する。

### 働く女性応援講座 働く女性トークサロン

・女性が仕事と生活のバランスをとりながら意欲と能力を発揮して働き続けることができるよう問題解決やキャリアアップに繋がる講座を実施する。

### 女性の再就職支援講座 再就職のための トークサロン

・再就職を考える女性が就業中断による不安を解消し、今までのキャリアや子育て経験を活かしつつ意欲を高め就職活動に繋がる講座を実施する。

## 参加者の声

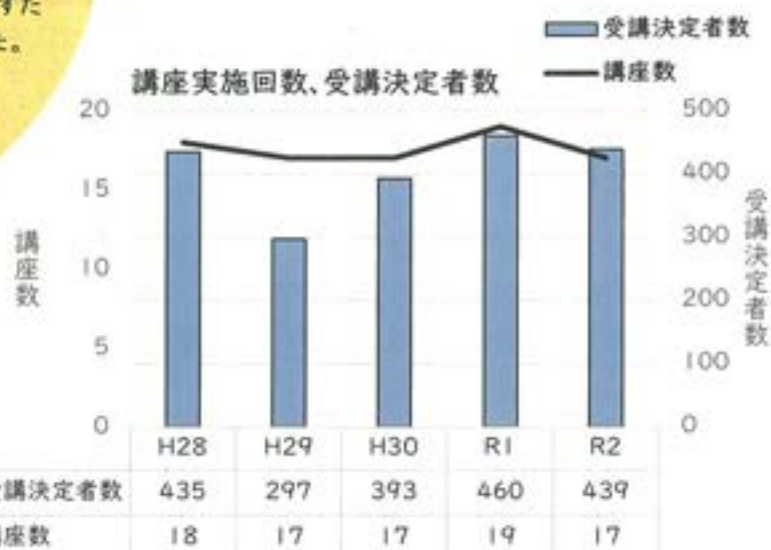
- ・起業という夢において、具体的に進めるための考え方を学べた。
- ・マーケティング基礎と売り上げ等の分解、分析の話がとても勉強になった。
- ・知りたかった内容だった。自分でももっといろいろ調べてみようと思った。
- ・ゲーム感覚で自分のことを見つめなおすための“気づき”を経験できて参考になった。
- ・育休からの復帰に向けてやりたいことが前向きに明確になった。

## 5年間(H28~R2)の受講決定者数

2,024人

(内訳)

- ・女性の活躍支援講座 330人
- ・女性のチャレンジ応援講座 280人
- ・働く女性応援講座、トークサロン 1,301人
- ・再就職支援講座 113人



## 取組2

男女共同参画  
啓発・推進

- ・男女がともに支え合う家庭生活の実現
- ・安全・安心な暮らしの実現
- ～固定的な性別役割分担意識の払拭、女性への暴力防止～

## 相談事業

- 個人の尊厳と男女共同参画の理念の推進
- 固定的性別役割分担意識の払拭
- DV等の防止と被害者支援、性暴力・性犯罪被害者支援

## 女性 相談

女性のさまざまな問題や悩みに関する相談  
(電話・面接)

相談日時

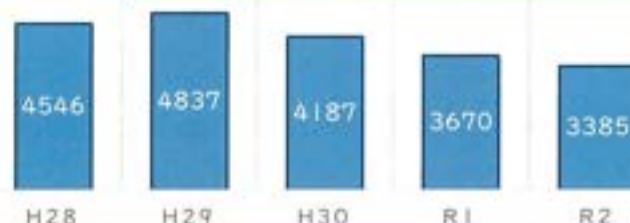
火～金 9:30～17:30  
土 9:30～20:00  
日 9:30～17:00  
(いずれも13:00～14:00を除く)

### 主な相談内容

- ・離婚を考えているが、手続きや養育費はどうすればよいか。
- ・夫からDVを受けている。法律相談はできるか。
- ・夫が在宅勤務でストレスが発散できない。身体も心もしんどいので話を聞いてほしい。
- ・借金がある。どうしたらいいかわからない。

相談件数

5年間(H28～R2)の相談件数 20,625件



## 男性 相談

男性の抱える、生き方や家族、夫婦に関する悩みの相談

(電話・面接)

相談日時

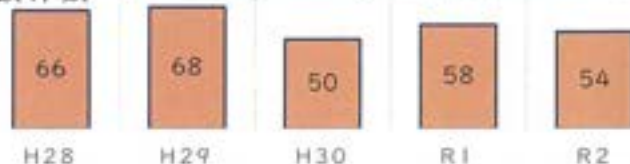
第1,3土  
17:00～20:00

### 主な相談内容

- ・妻や子どもとうまくコミュニケーションがとれない。
- ・職場の人間関係でトラブルがあり、仕事がうまく進まない。
- ・家族の介護について相談したい。

相談件数

5年間(H28～R2)の相談件数 296件



## 性暴力被害者サポートセンター

性暴力被害の相談・支援(電話・面接・同行支援など)

相談日時

火～土 9:30～17:30  
(NARAハート)

### 主な相談内容

- ・被害にあってから長い時間がたっても、苦しい思いをして忘れられない。
- ・家族や友人が性暴力の被害にあったので相談したい。
- ・警察に同行してほしい。カウンセリングを受けたい。

平成30年度の相談件数 115件  
令和元年度の相談件数 199件  
令和2年度の相談件数 170件



## 講座 セミナー

男女共同参画の啓発や人材養成・人材活用関連の講座・セミナー

- 固定的性別役割分担意識の払拭
- 女性の参画・登用に向けた意識改革
- 男女共同参画の理念を推進する教育

男女が対等なパートナーとして、社会のあらゆる分野に、ともに参画し責任を担う「男女共同参画社会」の実現のための意識啓発を行う講座等を実施

### 男女共同参画 推進セミナー

個々の生き方や社会の問題を男女共同参画の視点でとらえ、地域における男女共同参画を啓発・推進する人材を養成する講座を実施する。

### 男女共同参画研修会

教員を対象に男女共同参画をテーマとした研修会を実施する。

### 市町村男女共同参画 行政担当職員研修会

市町村担当職員が男女共同参画施策を推進するにあたり必要な基礎知識・スキルを習得する研修会を実施する。

### 女性相談機関研修会

女性相談機関関係者の資質の向上のための研修会を実施する。

5年間(H28~R2)の受講決定者数 2,700人  
(内訳)

(人材養成)

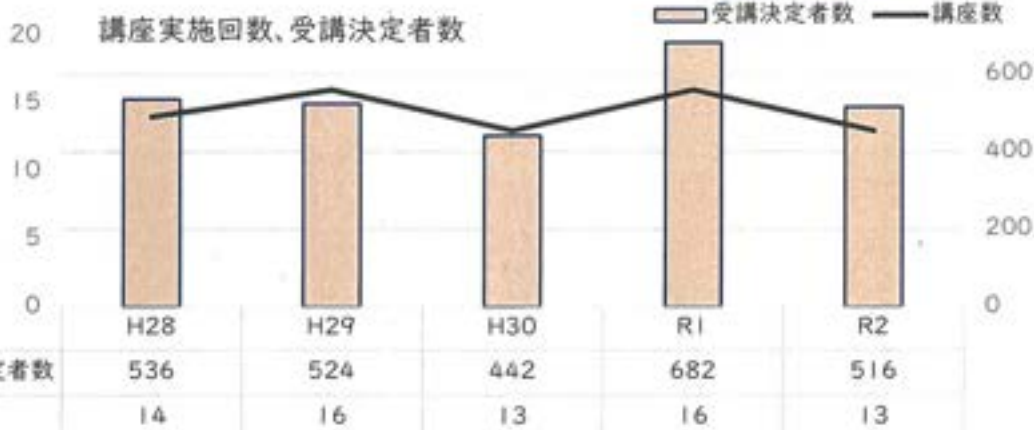
- ・男女共同参画推進セミナー 1,556人
- ・教員のための男女共同参画研修会 599人
- ・市町村男女共同参画行政担当職員研修会 133人

(人材活用)

- ・女性相談機関研修会 412人

## 参加者の声

- ・アンコンシャス・バイアスの払拭は、ジェンダーフリー教育の基本だと思った。
- ・今まで男女共同参画をあまり意識してこなかったのが、講座の内容を今後の仕事に役立てていきたい。
- ・事例を使ったワークは、とても勉強になった。
- ・何気ない大人の発言や会話が、生徒の意識に根付いてしまう、あるいは性的マイノリティの生徒を傷つけてしまうということをすべての教師が自覚し、人権感覚のアップデートを図っていくべきだ。



## 講座 セミナー

### 暴力防止関連講座・セミナー

○デートDV等の防止対策 ○女性に対するあらゆる暴力の防止対策

性暴力、DV等、女性に対する暴力は女性の人権を著しく侵害し、その心身の安全と健康を脅かすものである。男女共同参画社会の実現を阻害する女性への暴力の根絶にむけた意識啓発を行う講座等を実施

#### 女性への暴力防止に向けたセミナー

女性に対するあらゆる暴力を防止するため、県民に向けて周知・啓発する講座を実施する。

#### DV予防のためのセミナー

高校生がデートDVとは何かについて学び、よりよい人間関係を築くことを考え、デートDV発生を予防する講座を実施する。

#### ○女性への暴力防止に向けたセミナーの実施状況

	H28	H29	H30	R1	R2
講座数	2講座	2講座	2講座	1講座	1講座
受講決定者数	98人	69人	66人	37人	36人

#### 参加者の声

- ・「DVのポイントは、パワーとコントロール」という言葉は、とてもわかりやすかった。
- ・DV被害者に手をさしのべ支えとなれるような人になりたいと思った。
- ・自分がしてしまっていることもDVに入る可能性がある と気づいた。相手を思いやり、互いに尊重し合うことが大事だということがわかった。
- ・「暴力」が身体的暴力だけではないとあらためて認識できた。

#### ○デートDV予防(高校生向け)講座

##### 令和2年度の実施状況

県内の高校等 6校で実施 受講者数 1,149人  
(内訳 生徒1,058人、教職員 91人)

### 取組3

地域活動支援・地域文化力の向上

### 地域における活動の支援

#### 地域女性団体 活動支援

男女共同参画社会の実現を目指して、女性センターを拠点として活動している女性団体等のためにロッカー、パソコン、複写機、印刷機を設置したコーナーを提供し、女性団体活動支援の充実を図る。

	H28	H29	H30	R1	R2
登録グループ数	55	53	53	50	46

#### 支援コーナーの利用状況



#### 男女共同参画 週間イベント

内閣府が定めた週間(6月23日~29日)にちなみ、登録グループがイベント等を開催

	H28	H29	H30	R1	R2
参加団体数	17	18	17	18	18
イベント参加者数	438	453	441	458	-

R2年度は新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、パネル展を実施

#### 講座室等の使用 許可事業

○講座室1・2 ○和室 ○多目的スタジオ  
句会、茶道、歴史文化研究会、NPO例会、体操、ダンス ほか

#### ○施設の使用許可にかかる利用人数

	H28	H29	H30	R1	R2	計
講座室	4,602	4,411	4,232	4,644	2,109	19,998
和室	2,032	1,558	1,948	1,879	813	8,230
多目的スタジオ	6,306	6,438	6,502	4,191	2,577	26,014
計	12,940	12,407	12,682	10,714	5,499	54,242

## 奈良県性暴力被害者サポートセンター (NARAハート)

対象となる人：年齢、性別、被害の時期を問わない。

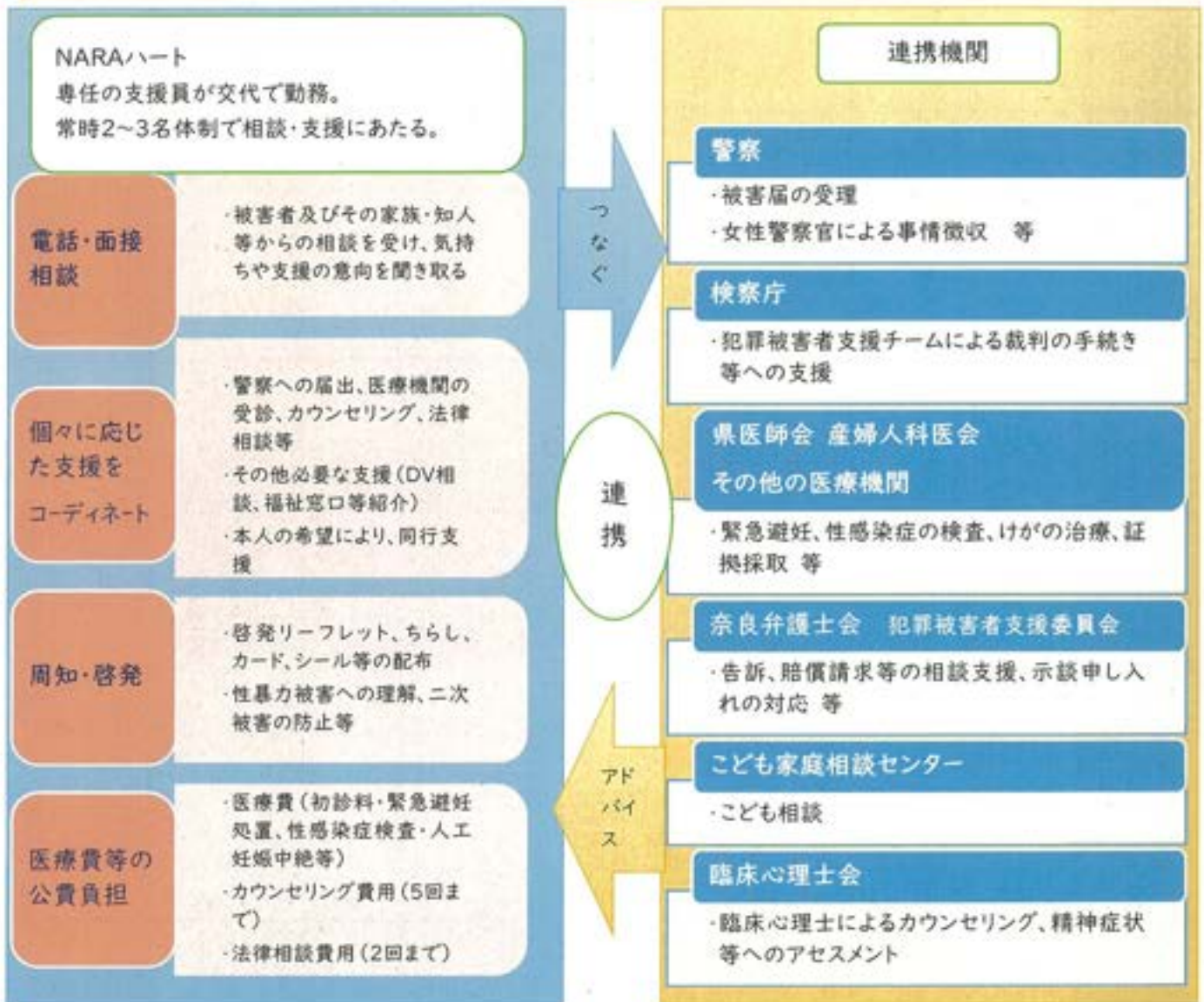
\*\*\* 本人がイヤだと思った性的な言動はすべて性暴力 \*\*\*

専用電話番号 0742-81-3118

☆被害者が安心して相談できるよう、NARAハートの所在地は一般には公開していない

相談受付時間 火曜日～土曜日 9時30分～17時30分

ただし、祝日、年末年始(12/28～翌年1/4)及び月曜が祝日の場合の直後の平日を除く



支援状況

	実人数	相談件数(延べ件数)
平成30年度	18人	115件
令和元年度	58人	199件
令和2年度	54人	170件

支援内容

(件)

対応(件数)	産婦人科等医療	法律相談	カウンセリング
平成30年度	4	4	2
令和元年度	3	4	19
令和2年度	0	5	17

被害の内訳

(人)

区分	強制的性交	強制わいせつ	性的虐待DV(性暴力)	その他	不明	合計
平成30年度	9	4	4	1		18
令和元年度	16	17	13	11	1	58
令和2年度	18	20	10	6		54

\*NARAハート  
H30.10.2開設

# 令和3年度 女性センター事業の体系

目的	手段	講座・セミナー事業	相談事業	・女性団体活動支援 ・情報提供・情報発信	事業目的	事業内容		
	課題							
男女共同参画社会の実現	男女共同参画の啓発	↑ ↓			人材養成	男女共同参画推進セミナー 男性にとっての男女共同参画を考える講座 教員のための男女共同参画研修会 市町村男女共同参画行政担当職員研修会 女性への暴力防止に向けたセミナー		
					人材活用	女性相談機関研修会		
	女性の社会参加の促進					女性のチャレンジ応援・働く女性の課題解決	働く女性応援講座 女性の活躍支援講座 女性の起業応援講座 女性の再就職支援講座 働く女性トークサロン	
	個々の課題解決支援					相談事業	女性相談 働く女性の支援相談 女性の再就職準備相談 男性相談	
	県民活動支援					女性団体活動支援 情報提供・発信	女性団体活動支援コーナー設置 男女共同参画週間イベント 図書情報コーナー HP(チャレンジ応援サイト・働く女性応援サイト)の運営	
	性暴力被害者の支援						相談の窓口 支援のコーディネート 未然防止啓発	電話相談、面接相談 必要とする支援のコーディネート、連携機関への同行支援 ホームページ、講座等での広報・啓発

# 「奈良県人権施策に関する基本計画(骨子)」

## 1. 計画策定の趣旨

2004(平成16)年3月に「奈良県人権施策に関する基本計画」を策定した後、15年経過し、この間、社会経済情勢の変化等を背景に、性的マイノリティへの偏見、様々なハラスメントやひきこもりの問題など新たな人権問題が顕在化するなど、人権問題は多様化、複雑化してきている。

また、いわゆる人権三法が制定され、本県では、全国に先駆けて、2019(平成31)年3月に、議員提案により「奈良県部落差別の解消の推進に関する条例」が制定された。

2018(平成30)年に実施した「人権に関する県民意識調査」においても、依然として、同和地区や障害者、外国人などに対する偏見や差別意識があるとの結果が出ている。

本計画は、このような状況を踏まえ、人権問題に対して、県、市町村、関係機関・団体、企業、県民等が主体的に連携・協働して、より一層取り組みを推進するための、中長期的な施策方針として示すものである。

### 【社会経済情勢等の変化(人権施策の観点から)】

- 高度情報化(インターネットの急速な普及、有害サイト・SNS悪用の増加など)
- 少子高齢化(人口減少・高齢化率の上昇、核家族化・地域コミュニティ機能の低下など)
- グローバル社会の進展(在留外国人の増加、国籍の多様化、インバウンドの増大、外国人への就労差別・入居拒否など)
- 格差社会の進行(賃金格差、非正規雇用問題、経済事情による教育格差、生活困窮者など)
- 女性の社会参加(就業率、男女間格差、性別役割分担意識、DV・性犯罪被害者など)
- 新たな人権問題の顕在化(性的マイノリティへの偏見、様々なハラスメント、ひきこもり、災害時における被災者の人権など)

### ※人権三法

- ・「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(2016(平成28)年施行)
- ・「本邦外出身者に対する不当な差別の言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」(2016(平成28)年施行)
- ・「部落差別の解消の推進に関する法律」(2016(平成28)年施行)

## 2. 基本理念

### 「豊かな人権文化の創造」

人権とは、人間の尊厳と自由と平等に基づいて、豊かな自己実現を図っていくために、すべての人が持っている優越することのない永久の権利であり、日本国憲法において「基本的人権」として保障されているものです。

また、人権は長い歴史の中で、人間の尊厳の確保と自由・平等を求める多くの人々の不断の努力によって、獲得・確立されてきたものです。

本基本計画においては、一人ひとりの人権が尊重される自由で平等な社会づくりに向けて、すべての人々が人権尊重の精神を当たり前の社会意識として身につけ行動し、人権を基本とした人間関係が広く社会に根付く、「豊かな人権文化の創造」を目指すことを基本理念とします。

そのため、次の3つの社会づくりを推進します。

- (1) 個性や能力が発揮できる社会づくり
- (2) 違いを豊かさとして認め合う多文化共生と包摂の社会づくり
- (3) 自己の存在を確かめることができる社会づくり

## 3. 計画の期間

### 2020(令和2)年度～2029(令和11)年度(10年間)

※社会経済情勢の変化等により、必要に応じて計画の見直し

## 「奈良県人権施策に関する基本計画(骨子)」

### 4. 様々な人権問題に共通する施策の推進

人権が尊重され、偏見や差別のない自由で平等な社会を実現するため、様々な人権問題に共通する施策として、一人ひとりが、人権意識を高め、人権問題の本質を正しく理解することにより、差別をなくす意欲と実践力が高められるよう、①人権教育、②人権啓発、③相談支援を施策の基本的な柱として推進する。

### 5. 分野別施策の体系

分野	重点施策
1. 部落差別の解消	①教育・啓発の推進 ④推進体制の充実 ②相談・支援の充実 ③産業・就労の取組
2. 女性の人権	①固定的な性別役割分担意識の払拭 ③地域における子育て環境の充実 ②女性活躍の推進 ④女性に対する暴力の根絶
3. 子どもの人権	①子どもが健やかに育つ環境づくり ②人権を尊重した教育・啓発の推進 ④児童虐待の根絶 ③いじめ問題等への取組 ⑤子どもの貧困対策
4. 高齢者の人権	①高齢者活躍の推進 ③高齢者の権利保護の充実 ②地域包括ケアの推進 ④高齢者虐待の根絶
5. 障害のある人の人権	①障害者への理解・配慮の促進 ②社会参加の促進 ⑤教育の充実 ⑦障害者虐待の根絶 ②就労支援 ③教育・啓発の推進
6. 生活困窮にある人の人権	①就労支援 ②相談・支援の充実
7. ひきこもり状態にある人の人権	①相談・支援の充実 ③就学・就労支援 ②居場所づくりの推進
8. 性的マイノリティの人権	①教育・啓発の推進 ②相談・支援の充実
9. ハンセン病患者等の人権	①教育・啓発の推進 ②相談・支援の充実
10. 刑を終えて出所した人の人権	①更生支援の充実 ②教育・啓発の推進
11. 犯罪被害者等の人権	①相談・支援の充実 ②教育・啓発の推進
12. アイスの人々の人権	①教育・啓発の推進
13. 外国人の人権	①異文化理解の促進 ③就労支援 ②教育環境の充実 ④相談・支援の充実
14. 北朝鮮当局による拉致被害者等の人権	①教育・啓発の推進
15. インターネットによる人権侵害	①教育・啓発の推進 ③フィッシングの利用促進 ②差別書き込みの根絶
16. ハラスメントに関する人権	①教育・啓発の推進 ②相談・支援の充実
17. 災害時における人権	①東配慮者への支援 ②人権に配慮した避難所等の設置・運営

### 6. 計画の推進

#### (1) 「奈良県人権施策推進本部」による全庁的な取組の推進

奈良県人権施策推進本部(本部長:知事、平成16年6月設置)において、本基本計画に基づき、毎年度実施計画を策定・公表し、進捗状況をとりまとめ、情報発信する。

これらの取組にあたっては、県附属機関である「奈良県人権施策協議会」に意見を求め、また、奈良県市町村人権・同和問題啓発活動推進本部連絡協議会など様々な場や機会を活用する。

#### (2) 「奈良県人権施策協議会」の機能強化

人権問題が多様化、複雑化し、依然として部落差別や障害者、外国人などに対する偏見や差別が存在し続けている中で、生活困窮にある人、性的マイノリティの人、刑を終えて出所した人等の人権など新たな人権問題が顕在化してきている。

このような現状を踏まえ、新たな人権問題に対しての取組を強化するため、奈良県人権施策協議会に新たに必要となる有識者を加え、同協議会の機能強化を図る。

また、同協議会において、毎年度、重点課題を設定し、それについて専門的に調査・検討を行うための部会を設置・運営する。

#### (3) 国、市町村及び関係機関・団体等との連携・協働

人権施策を計画的、効果・効率的に推進するため、国(奈良地方方法務局・奈良労働局)や市町村、奈良県市町村人権・同和問題啓発活動推進本部連絡協議会などの関係機関や、ボランティア・NPO等の団体とのネットワークを強化しつつ、情報共有を図りながら、人権施策の基本的な柱である①人権教育、②人権啓発、③相談支援等の各事業について連携・協働して取り組む。

# 人権教育の推進

## 令和3年度「人権教育の推進に関する調査」結果より(一部抜粋)

(1) 「一人一人が大切にされる場づくり」として、男女混合名簿に取組んでいる学校の割合

	H29	H30	R1	R2	R3	(%)
全体	70	74	77	78	82	
小学校	90	94	95	94	94	
中学校	35	42	46	54	67	
調査対象 - 特別支援学校	69	72	74	74	75	

全ての学校(小・中・高・特別支援学校)における割合



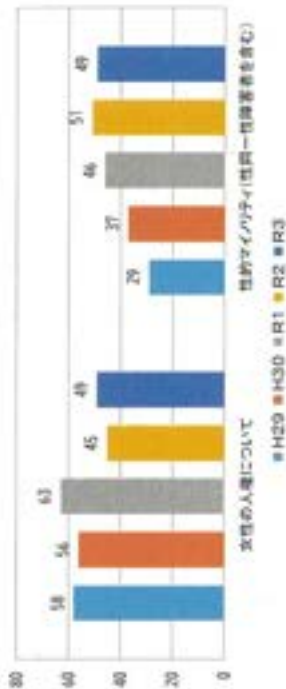
(2) 女性及び性的マイノリティの人権についての学習・研修の実施状況

①児童・生徒等が学習した学校の割合

女性の人権について						
	H29	H30	R1	R2	R3	(%)
全体	58	56	63	45	49	
小学校	64	58	67	48	53	
中学校	42	44	53	38	40	
調査対象 - 特別支援学校	65	68	67	49	52	

性的マイノリティ(性別一性障害を含む)の人権について

性的マイノリティ(性別一性障害を含む)の人権について						
	H29	H30	R1	R2	R3	(%)
全体	29	37	46	51	49	
小学校	26	31	42	48	42	
中学校	24	34	44	47	49	
調査対象 - 特別支援学校	45	54	60	70	68	

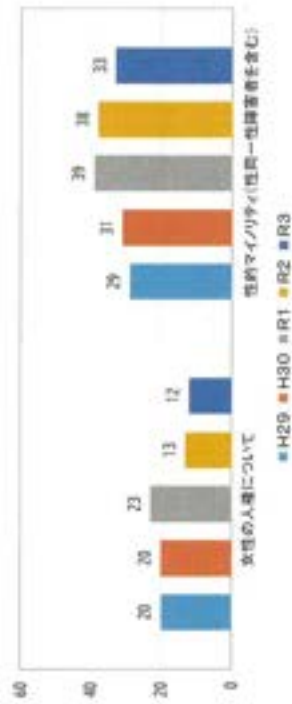


②教職員が研修した学校の割合

女性の人権について						
	H29	H30	R1	R2	R3	(%)
全体	20	20	23	13	12	
小学校	20	19	21	11	10	
中学校	14	17	20	12	12	
調査対象 - 特別支援学校	30	30	32	22	18	

性的マイノリティ(性別一性障害を含む)の人権について

性的マイノリティ(性別一性障害を含む)の人権について						
	H29	H30	R1	R2	R3	(%)
全体	29	31	39	38	33	
小学校	25	23	33	33	27	
中学校	21	29	39	38	37	
調査対象 - 特別支援学校	54	56	57	49	45	





## 15 わたしの仕事

次の写真を見て話し合ってみましょう。





最近、あつしの野球チームに、「ゆう」とよばれている子が新しく入ってきました。  
あつしはその子と話をするうちに、だんだんと仲良しになりました。

「ゆう」は、野球が上手だし、走るのも速いです。とても気が強く、この前も、犬にほえられた時、「こらあ。」と言いながら、その犬を追いつけていました。あつしはそれを見て、びっくりしました。

「ゆう」の好きな色は、あつしと同じ青色です。とても気が合います。あつしとちがうところは、あつしの髪の毛は短いが、「ゆう」の髪の毛は長いところです。

「ゆう」は自動車が大好きです。この間もカーレースを見に行ってきたことを話してくれました。あつしはそのことをあつしのだちのまもるに話しました。すると、自動車好きのまもるは、「なかまが増えた。」と喜んでいました。

まもるは、あつしに言いました。

「今度、いっしょに遊びたいな。」

そこで、あつしは、まもると「ゆう」と3人で遊ぶことにしました。



いっしょに遊ぶ日になりました。まもるは、「ゆうってどんな男の子かな。」と思いつつ、公園にやってきました。そこで待っていた「ゆう」を見て、まもるはびっくりしました。

「えっ、この子が「ゆう」？」



「わたし、最近、バドミントンを習い始めたの。そこで、すごく気が合う友だちができたの。名前を「ゆう」と言うのよ。」

あゆみの友だちの「ゆう」は、バドミントンがすごく上手です。お気に入りの赤いラケットで、いつも熱心に練習をしています。

「ゆう」はとてもこわがりで、特に怖いところがあるんです。バドミントンの練習中、「ゆう」がわすれ物を取りに行った時、倉庫のとびらが風が吹きました。真っ暗な中でひとりぼっちになってしまった「ゆう」は大泣きしてしまいました。

「ゆう」は、家ではよくお手伝いをします。料理が好きなので、この前、手作りのクッキーを作って、みんなに持ってきてくれました。



ひろこはあゆみの話を聞いているうちに、自分と同じ料理好きな「ゆう」に興味を持ちました。

「ねえ、今度「ゆう」をさそって、クッキー作りしようか。」

そこで、あゆみとひろこ「ゆう」は、いっしょにクッキー作りをすることにしました。

クッキー作りの日になりました。ひろこは、「どんな女の子が来るのかな。」と思いつつ、待っていました。ところが、あゆみといっしょにやってきた「ゆう」を見て、ひろこはおどろきました。

「えっ、この子が「ゆう」？」

## 18 セクシュアル・マイノリティにとって 暮らしやすい社会を

あなたは「セクシュアル・マイノリティ」を知っていますか？  
LGBT」という言葉は聞いたことがありますか？「Q」はどうでしょうか？



写真提供：株式会社アール・エル・エル

この世の中には、いろいろな人がいます。

- 赤色が好きな人。
- 青い色が好きな人。
- 黄色い色が好きな人。
- 白い色が好きな人。

- 男の人が好きな人。
- 女の人が好きな男の人。
- 女の人が好きな女の人。
- 男の人が好きな男の人。

相手の性別に関係なく、その人のことが好きな人。

- 生まれた性別のまままで生きている人。
- 生まれた性別と異なる性別を生きている人。
- 自分の性別を定めない人。
- 自分の性別に悩んでいる人。

この世の中には、いろいろな人がいます。  
そして、いろいろな生き方、世のあり方があります。  
どの生き方、世のあり方も、まちがいでありません。  
だれもが、誇りをもって生きることができると社会を築くため、  
まずは知ることを大切にしましょう。

**LGBTQ**ってなに？

- L** (レズビアン) 女性の同性愛者
- G** (ゲイ) 男性の同性愛者
- B** (バイセクシュアル) 両性愛者
- T** (トランスジェンダー) 生まれたときからの性別と性別が異なる人、生まれたい性別の人
- Q** (クィエスチョニング) 自分の性別や性役割に関心がある人、自らをどう



### 「ある青年の手記」

（写真提供：「新日本新聞」）  
 一冊、自分だけの「性教育」本と題して書いた本は、学校の先生から「性教育の本」として紹介された。先生から「性教育の本」として紹介された。先生から「性教育の本」として紹介された。先生から「性教育の本」として紹介された。

高校時代には、自分が選んだ道と知らなかった。友人同士では自分の道で進んでいくから、自分の道  
 を歩むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。

「性教育」？ 自分が選んだ道と知らなかった。友人同士では自分の道で進んでいくから、自分の道  
 を歩むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。

その道（今も）に選んだ道と知らなかった。友人同士では自分の道で進んでいくから、自分の道  
 を歩むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。

「性教育」？ 自分が選んだ道と知らなかった。友人同士では自分の道で進んでいくから、自分の道  
 を歩むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。

「性教育」？ 自分が選んだ道と知らなかった。友人同士では自分の道で進んでいくから、自分の道  
 を歩むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。

「性教育」？ 自分が選んだ道と知らなかった。友人同士では自分の道で進んでいくから、自分の道  
 を歩むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。

「性教育」？ 自分が選んだ道と知らなかった。友人同士では自分の道で進んでいくから、自分の道  
 を歩むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。

「性教育」？ 自分が選んだ道と知らなかった。友人同士では自分の道で進んでいくから、自分の道  
 を歩むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。

「性教育」？ 自分が選んだ道と知らなかった。友人同士では自分の道で進んでいくから、自分の道  
 を歩むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。自分の道を進むのが当たり前だ。

## 25 女らしく?・男らしく? < 自分らしく!!



## 男女共同参画社会基本法

### 第3条「男女の人格の尊重」

男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が損なわれないこと、男女が性別による差別の取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人格が尊重されることを旨として、行われなければならない。



就業者に占める女性の割合

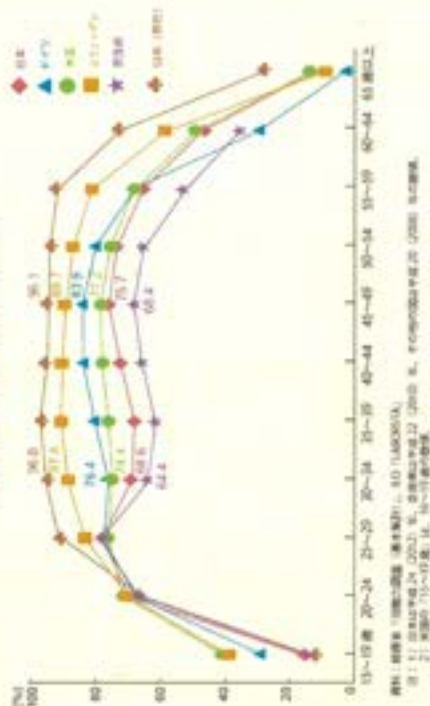


管理職に占める女性の割合



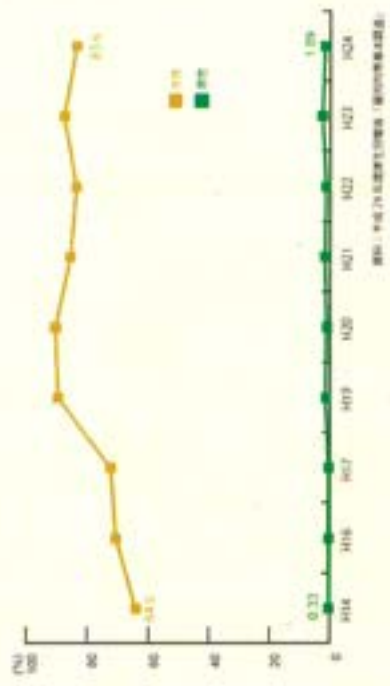
資料：国際労働機関（ILO）「労働力調査」、「労働力調査データベース」(ILOSTAT) 2017年10月現在  
 注：1. 日本は2017年10月現在、フランスは2017年10月現在、ドイツは2017年10月現在、オーストラリアは2017年10月現在  
 2. 労働力調査は、ILOの定義に基づき、15歳以上の人口に対する割合を算出している。

女性の年間総労働力率（40代比較）



資料：総務省「労働力調査（雇用形態別）」（40代比較）  
 注：1. 日本は平成24（2012）年、韓国は平成22（2010）年、中国は平成20（2008）年、インドは平成20（2008）年、フランスは平成20（2008）年、ドイツは平成20（2008）年、米国は平成20（2008）年のデータを示す。

日本における有児体労働者の変化



資料：平成25年度厚生労働省「労働力調査」



日本の女性のようなくラフの形は「M字巻髪（M字カーブ）」と呼ばれるらしいよ。

どうして、このような形になるのかな？

### 男女共同参画社会基本法

#### 第6条「家庭生活における活動と他の活動の両立」

男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるよう努めることを旨として、行われなければならない。



なぜ、男性は育児休業をとらないんだろう？

取れないじゃないのにおね。

みんなの身近な大人はどのように考えているか、話を聞いてみましょう。

「なかまとともに 中学校」

(2015(平成27)年3月 奈良県教育委員会) より一部抜粋

## 2. Glass ceiling ガラスの天井

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

第1条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（種別を定めているか、いないかを問わない）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを著し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下、「女性差別撤廃条約」）は、1979年の第34回国連総会において採択され、1981年に発効しました。男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女性に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としています。具体的には、女性に対する差別を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めています。

1985（昭和60）年、日本はこの条約を批准しました。その後、国連法、学習指導要領、男女雇用機会均等法が整備されました。

男女共に学ぶ家庭科  
～学習指導要領の改訂から～

戦後の家庭科教育は、「民主的な家庭建設のための教科」としてスタートしました。

当初は小・中学校で男女一層に履修していましたが、1958（昭和33）年に中学校の「職業・家庭科」が「技術・家庭科」に改められ、内容についても「男子向き（技術）」、「女子向き（家庭）」に分けられ、男女別で授業が行われるようになりました。

その後、1980（昭和55）年には日本が「女性差別撤廃条約」に署名しました。同条約の第10条には、「男女同一の教育課程を享受する機会を確保」が示されています。女子のみが家庭科必修であることは、第10条に抵触すると考えられるので、学習指導要領が改訂されました。その結果、中学校では1993（平成5）年から、高等学校では1994（平成6）年から、家庭科は男女共修となり、現在に至っています。



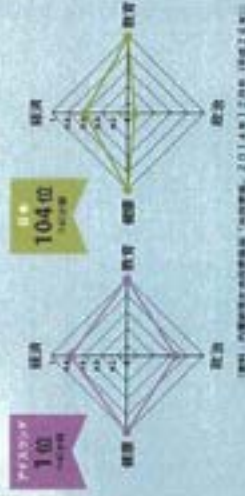
## 「初の女性法人課長」という誇りとプレッシャー

銀行は、女性役員が多いものの管理職層は少なく、法人営業部門であると女性自身が圧倒的少数派、銀行初の女性法人課長になったときには、もちろん、お世辞になつた上司や先輩方が非常に喜んで応援してくれましたが、自分自身では以上に責任をもちたいという思いが強く、大きなプレッシャーを感じました。最初は喜んでくれましたが、それがどれほど大変なことなのかは、実際はよくわかっていなかったと思います。

お客様の声はさまざまですが、初めてご挨拶に向つた先では女性だと喜んでくれる方もいれば、悪い噂とお客様の言葉を交差にマジョリティーと見られたり、男性の部下に尻を叩かれました。思い起こせば、新人のころ男性の先輩とお客様の打撃にいくと「女性の担当者は困るな」と言われまわりました。課長になってから見てオフィスに戻ることも多くなりました。自分もたくましくなりました。時代も変わったなあとつくづく思います。(～略)～

(注) 1991年、1996年の調査結果は「男女共同参画社会形成基本法」制定後、2011年12月の調査結果は「男女共同参画社会形成基本法」改定後

## ジェンダー・ギャップ指数



ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index: GGI) とは、各国における男女格差を測る指標です。経済、教育、政治及び健康の4分野のデータから作成され、0が完全な平等、1が完全な平等を意味しています。



## 自分らしい生き方・働き方

アイスランドやスウェーデン、フィンランドといった国々と同様、ノルウェーは、政治・行政分野及び経済分野への女性の参画が進んでいる国の一つとなっています。

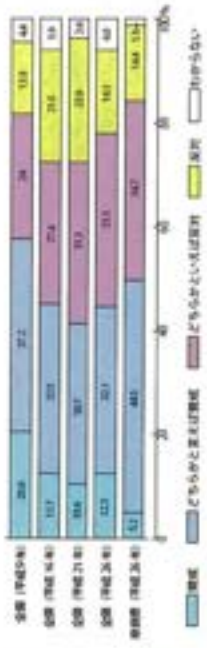
ノルウェーでは、政治の分野において、選挙の候補者層に一定割合以上の女性が含まれるようとするという「クオータ制」も、主要政党のほとんどが自主的に導入しています。また、経済分野において自派上層企業に対する「クオータ制」として、取締役会の構成メンバーに一定割合以上の女性が含まれること（取締役が10人以上の場合は、いずれの性別も40%を下回らないこと）を求めています。この「クオータ制」の導入は、女性の社会進出に大きな促進をよびました。

さらに、「女性の経済的立場への進出と男性の家事・育児への参画は密接な関係にある」として、父親の育児参加制度である「パパクォータ制」を導入し、父親の育児参加を促しました。現在、男性の育児参加率は90%に達し、女性の就業率は80%以上の水準を維持しています。

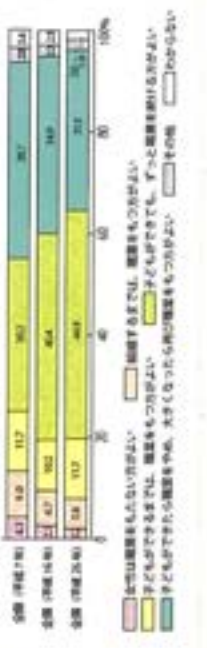
これに対し、日本の「男性の育児参加率は2.3%、女性の就業率は71.8%となっている」。

(出典) 2017年11月現在、男女共同参画社会形成推進部 行政刷新推進部 国際労働局 (国際労働機関) (2017年)

## Q. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に對しての意識



## Q. 女性が職業を持つことに対する意識



(注) 1. 65歳以上層は「職業をもちたい」が最も多い。2. 55歳以上層は「職業をもちたい」が最も多い。3. 45歳以上層は「職業をもちたい」が最も多い。4. 35歳以上層は「職業をもちたい」が最も多い。

すべての人は、いつでも、どこにいても、自分らしく、幸せに生活する権利を平等にもっています。また、すべての人は、自ら選択できないさまざまな属性をもって生まれてきます。その属性に関係なく、一人一人がかけがえのない人間として大切にされなければなりません。

#### 世界人権宣言

##### 第一条

すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。

#### 自分の性について考えてみましょう

性のありようには、①身体の性、②性自認、③社会的な性、④性的指向など、様々な要素があります。

① 身体の性 (sex)	生まれながらの身体的性。性別、性別、性腺、染色体、性染色体による身体的な特徴によって決定される。
② 性自認 (gender identity)	自分の性別をどのように認識するかということ。心の性。
③ 社会的な性 (gender role)	身体の性別にかかわらず、社会規範・社会生活の中で、社会的に身につけていく性。
性的役割 (gender roles)	社会に期待される「男らしさ」「女らしさ」。
性別役割 (gender patterns)	期待や規範。
④ 性的指向 (sexual orientation)	恋愛感情、性的欲求の対象。



世の中には、いろいろな人がいます。そして、いろいろな生き方があります。性のありようも、人によってそれぞれ違いが出てきたり前でも、更に多様性に富んでいます。どんな性のありようも間違いではありません。ありのままの自分の気持ちを尊重しましょう。また、他の人の性のありようは見た目ではわかりませんが、周りから勝手に決めつけないようにしましょう。

#### LGBTQとは

LGBTQは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニングの総称です。

もちろん、世の中には、LGBTQだけではなく、さまざまな性のありようの人がいます。

#### 自分の性は？

- 性別表現
- 性自認
- 身体の性
- 性的指向

自分の性を決めるには、自分自身と向き合ってください。

## L

レズビアン

女性を好きなお女性。

## B

バイセクシュアル

性的指向が同性にも異性にも向いている人。性的指向が相手の性別にこだわらない。

## G

ゲイ

男性を好きなお男性。

## T

トランスジェンダー

生まれるからの身体の性別と異なる性別を生きる人。生きたいと望む人。

## Q

クエスチョニング

性別の枠は属さない人。おからぬ人。





13. 素敵なおつきあい



# 「特定事業主行動計画」(計画期間:令和3年度～7年度)の方向性

行政・人材マネジメント課

## 現計画の目標項目

- ①女性管理職比率 ②男女の育児休業取得率 ③男性の育児参加休暇取得率 ④年次有給休暇の取得 ⑤職員の超過勤務時間 ⑥新規採用職員全体に占める女性割合

## これまでの取組と課題認識

### ○現計画に基づく主な取組

- ・女性職員の活躍を推進する各種研修を実施
- ・育児休業代替任期付職員制度の導入、子育てハートアップの改訂
- ・柔軟な働き方に資する制度等の導入(テレワーク・フレックス)
- ・超過勤務縮減内働き方改革推進プロジェクトチームの検討

### ○達成した目標項目

- ①女性管理職比率:15.1% (課長補佐級以上 R2.4実績)【目標:15%】
- ②男性の育児休業取得率:19.7%(R1実績)【目標:13%】
- ④年次有給休暇の取得:12.3日/年(R1実績)【目標:12日/年】
- ⑥新規採用職員全体に占める女性割合:41.9% (R1実績)【目標:30%以上】

### ○現時点で未達成の目標項目

- ①女性管理職比率:8.9% (課長級以上 R2.4実績)【目標:10%】
- ③男性の育児参加休暇取得率:50%(R1実績)【目標:80%】
- ⑤年間300時間超の超過勤務を行う職員割合:12.6%(R1実績)【目標:8%】

### ○その他の課題

- ・職員の一月あたり平均超過勤務は5年前と同程度(H27:12.8時間→R1:12.5時間)
- ・男性の育児休業取得期間が短い(R1:1ヶ月未満が約半数)  
※女性の平均取得期間は466日(R1年度、H27年度は562日)
- ・『効率よく仕事をこなしている』『意識や仕事の進め方に良い変化を感じている』という間に肯定的な回答をする職員割合が低い(職員の働き方に関する意識調査)
- ・若手職員(20代～30代)の離職が5年間で増加傾向

## 次期計画で踏まえるべき主な社会的背景と重視する視点

### ①行政に対するニーズの多様化・複雑化・高度化

#### →『ダイバーシティ(多様性)』マネジメントの視点

…一人一人がその個性と多様性を尊重され、能力や経験を最大限発揮できる機会を提供することで、行政ニーズに対応するイノベーションを生み出すことが不可欠

### ②少子・高齢化、人口減少の急激な進行

#### →『人生100年時代』にあわせたキャリア形成・人材育成の視点

… 職員の能動的なキャリア形成や県庁の枠を超えて学びを得ること等を通して、地域にとって有益な人材となることを積極的に支援。また、「良い職場には良い人材が集まる」という考え方のもと、優秀な人材の確保、育成が極めて重要

### ③デジタル技術の進歩・普及拡大

#### →『AI・RPAなど新技術の導入』等により、効率的に業務を運営する視点

… 業務の分析・見直しとともに、AI・RPA等、革新的技術を活用した業務の効率化に取り組みむことで、限られた人員で効率的に県民サービスを提供

## 多様な人材が活躍できる制度・環境の整備

# 特定事業主行動計画(職員一人ひとりが働きやすい「いきいき」職場推進プラン)概要

## めざす姿

すべての職員が“やりがい”を持って“いきいき”と働くことができる多様性(ダイバーシティ)に富んだ組織

- ◆少子高齢化や県民ニーズの多様化等、社会構造が大きく変化する中、職場でのコミュニケーションに基づく心理的安全性を土台にし、すべての職員が自分らしくやりがいを持って業務を行い、活躍できるよう、『制度や職場環境の整備』『職員の意識改革や組織風土改革』に取り組む
- ◆「奈良新『都』づくり戦略2021」の「県庁版働き方改革の実行」と車の両輪をなし、互いの好循環により、「良い職場には良い人材が集まる」という理念の実現を図る

## 取組の柱と主な取組内容

### 柱①:仕事と生活の両立に向けた『県庁版働き方改革』の推進

#### 長時間労働の解消、超過勤務の縮減

- 定時退庁日の取組、システムによる在庁時間把握など超過勤務縮減の取組を継続して実施
- 業務内容の見える化やAI・RPAといった新たな手法・ツールを用いた業務改善策、執務環境整備等を検討・実施

#### 柔軟な働き方の推進

- テレワーク、フレックスタイムの更なる周知啓発及び在宅勤務等、柔軟な働き方に資する制度等の導入・拡充を検討

#### 県民ニーズに対応するための学び直しの機会の推進

- 自己啓発休業や修学部分休業、地域コミュニティへの参加など、県庁の枠を超えて知識・能力を学ぶことを積極的に支援

#### これまで女性が少なかった分野・ポストへの積極的配置

- 女性職員を積極的にさまざまな分野・ポストに配置
- インターンシップの受入の拡充を検討
- 両立支援制度等をIP・SNS等を通じて積極的に広報

### 柱②:職員一人ひとりが働きやすい職場づくり

#### 個々の事情を理解し合える、風通しのよい職場環境づくりの促進

- 女性職員がライフステージ転換期に、前向きにキャリアデザインし活躍していくための研修
- 多様性や心理的安全性といった観点を取入れた働き方改革に関する研修の検討
- 人事評価制度を活用しながら職場内コミュニケーションの充実やキャリア支援、人材育成に取り組む
- 風通しのよい職場環境づくりの障壁となる各種ハラ・スメントの防止

#### 各種休業・休暇制度の取得促進

- 代替職員制度の充実、代替要員の確保に向けた人事運用の検討、係長級以上の役職者に向けた育児休業等の取得促進の取組検討、男性の育児休業促進の取組の検討
- 介護も含めた各種休暇制度の周知啓発
- 年次有給休暇等の計画的な取得促進等

#### 職員の意識・ニーズや実態の継続的な把握

- 「職員の働き方に関する意識調査」を継続実施し、職員のニーズや実情を的確に把握

#### 所属の管理職と子育てをしている職員のコミュニケーションの促進

- 子育て計画書の内容を見直し、さらに周知啓発を図る

#### 子育て中の職員への情報提供・研修の実施

- 子育て中の職員の早期復帰のための情報提供、研修の充実について取組を継続

#### 女性職員を積極的にさまざまな分野・ポストに配置

- 女性職員を積極的にさまざまな分野・ポストに配置
- インターンシップの受入の拡充を検討
- 両立支援制度等をIP・SNS等を通じて積極的に広報

# 職員一人ひとりが働きやすい「いきいき」職場推進プラン (抜粋)

奈良県女性職員の活躍の推進及び  
次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画

奈良県知事  
奈良県議会議長  
奈良県選挙管理委員会  
奈良県代表監査委員会  
奈良県人事委員会  
奈良県営水道管理者奈良県知事

## 目次

1. はじめに：計画の策定にあたって	1
2. 計画期間	3
3. 計画の推進体制について	3
4. これまでの取組と現状及び課題	4
(1) 前計画の目標項目/数値及び達成状況	4
(2) 前計画の取組項目及び実施状況	5
(3) 前計画の取組状況に対する把握・分析	6
① 女性職員の採用・登用関係	6
② 男女の育児休業／男性の育児参加のための休暇関係	8
③ 超過勤務・年次有給休暇関係	11
5. 本計画において目指す姿と取組の数値目標	13
6. 目標を達成するための取組及び実施時期	14
■取組の柱 1. 仕事と生活の両立に向けた『県庁版働き方改革』の推進	14
(1) 長時間勤務の解消、超過勤務の縮減	14
(2) 柔軟な働き方の推進	14
(3) 県民ニーズに対応するための学び直しの機会の推進	14
(4) これまで女性が少なかった分野・ポストへの積極的配置	14
(5) 職員採用試験の受験者確保	14
■取組の柱 2. 女性をはじめ誰もが働きやすい職場づくり	15
(1) 個々の事情を理解し合える、風通しのよい職場環境づくりの促進	15
(2) 各種休業・休暇制度の取得促進	15
(3) 所属の管理職と子育てをしている職員のコミュニケーションの促進	16
(4) 職員の意識・ニーズや実態の継続的な把握	16
(5) 子育て中の職員への情報提供・研修	16
(6) 【再掲】これまで女性が少なかった分野・ポストへの積極的配置	16
(7) 【再掲】職員採用試験の受験者確保	16

本計画において目指す姿と数値目標

<目指す姿>

すべての職員が“やりがい”を持って“いきいき”と働くことができる  
多様性(ダイバーシティ)に富んだ組織

少子高齢化や県民ニーズの多様化等、社会構造が大きく変化する中、職場でのコミュニケーションに基づき心理的安全性※を土台にし、すべての職員が自分らしくやりがいを持って業務を行い活躍できるよう、引き続き、『制度や職場環境整備』と『職員の意識改革や組織風土の改革』の2つの観点から取り組みます。

<数値目標>

項目	目標値※1	直近の本県実績値※1
① 女性管理職比率	本庁課長級以上：17% 本庁課長補佐級以上：22% 令和8年4月時点	本庁課長級以上：9.8% 本庁課長補佐級以上：16.9% 令和3年4月
② 男性の育児休業取得率	50%(うち取得期間1ヶ月超：25%)※2 令和7年度	19.5% (うち取得期間1ヶ月超：9.7%) 令和2年度
③ 男性の育児参加のための休暇又は配偶者出産休暇取得率	100% 令和7年度	95.1% 令和2年度
④ 年次有給休暇の取得	平均：14日間/年 5日間/年未満の職員割合：0% ※2 令和7年	11.5日間/年 5日間/年未満の職員割合：15.8% 令和2年
⑤ 職員の超過勤務時間	一月あたりの超過勤務時間30時間を超える職員の割合：10%以下(毎年度)	一月あたりの超過勤務時間30時間を超える職員の割合：15.7% 令和2年度

※「心理的安全性」とは

グーグル社における効果的なチームの条件に関する研究により広まった考え方で、「他者からの反応にむきえたり、羞恥心を感じたりすることなく、自然体の自分をさらけ出すことができる状態」を言います。

心理的安全性を土台に、チーム内に相互信頼(メンバー同士が仕事を高い品質で時間内に仕上げてくれると感じている)、構造と明確さ(チームの役割、計画、目標の明確さ)、仕事の意味(仕事が自分にとつて意味があると感じている)、インパクト(仕事に意義があり、良い変化を生むものと思っている)の要素があることで、協力が促進され、パフォーマンスの向上、イノベーション、改善などチームの効果性が高まるとされています。

※1 数値はいずれも教育委員会、警察を除きます

※2 会計年度任用職員も同様の目標を設定します