

次期奈良県男女共同参画計画・ 女性活躍推進計画について

令和7年9月11日

奈良県こども・女性局 こども・女性課

I 次期計画策定の概要

次期計画策定の概要

- 「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画」（期間：令和３年度～令和７年度）の期間満了に伴い、次期計画（期間：令和８年度～令和12年度）を策定。

【1】計画策定の趣旨等

1. 計画策定の趣旨

県全域でジェンダー平等を推進し、すべての人が、性別によって選択肢を制限されることなく、希望に添った生き方・働き方を実現することができる社会を目指して計画を策定する。

2. 計画の位置付け（根拠法令）

- 男女共同参画社会基本法第14条
「都道府県男女共同参画計画」（義務規定）
- 奈良県男女共同参画推進条例第9条
「男女共同参画計画」（義務規定）
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」）第6条
「都道府県推進計画」（努力規定）

3. 計画の期間

令和８年度～令和12年度
（現計画：令和３年度～令和７年度）

【2】計画の記載事項

- 男女共同参画の推進に関する施策の大綱
- 男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための個別の事項
- 女性活躍につながる総合的な施策

【3】計画の策定方法

1. 奈良県男女共同参画審議会に諮問

有識者、関係団体、弁護士、公募委員（計13名）

2. 関係機関の意見の聴取・反映

企業、市町村、教育委員会（教育現場）

3. こども・若者をはじめとする多様な意見の聴取・反映

- ① 上記１の審議会に新たに「こども・若者委員」を選任し、計画策定過程に参画していただく。
- ② 若者・外国人を対象としたアンケートを実施。
- ③ 「こどもまんなかクラブ」による意見聴取を実施。

4. 県こども・子育て推進アドバイザーによる助言

- ・ジェンダー平等推進担当 小安 美和 氏
- ・こども・若者の意見聴取担当 櫻井 彩乃 氏

5. 庁内での調整

- 「こどもまんなか未来戦略」、「特定事業主行動計画（改定年）」と整合性を図る。
- ジェンダー平等推進プロジェクトチームでの施策の検討、こども・子育て推進本部会議への報告などを実施。

次期計画策定のスケジュール

令和6年度

ジェンダーギャップのない
社会づくりに関する意識調査

令和7年度 ～9月

～11月

12月
議会

12月～
2月

2月
議会

現状整理

- ・ 現計画の達成状況の把握
- ・ 現状データの把握、課題の整理

意見聴取

- ・ 大学における講義（7/11、7/16）
- ・ 外国人を対象とした調査（7/23～8/8）
- ・ 市町村長を対象とした調査（8/6（トップセミナー））
- ・ こどもまんなかクラブ（9月）
- ・ 企業（男女共同参画推進サポーター等の活用）（9月）
- ・ 教育現場（教育委員会との連携）（9月）

男女共同参画の視点を盛り込んだ施策の推進に向けて

- ・ 計画における男女別データの有無（庁内照会）

本文案・概要の作成

第1回
男女共同
参画審議会
(9/11)

第2回
男女共同
参画審議
会
(11月中旬)

パブコメ
実施

議会終了日～1か月間

委員会
報告

〔・ 骨子
・ パブコメ案〕

第3回
男女共同
参画審議会
(2月初旬)
〔諮問〕

議会上程
予定
〔計画案〕

法改正・国の動き

年度	出来事	主な内容
R 1 (H31)	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」改正	301人以上の事業主は、毎年開示しなければならない項目が、2項目以上に(R2.6～) - 行動計画策定義務のある一般事業主が、301人以上から101人以上の事業主に拡大
R 2	「少子化社会対策大綱」策定	希望出生率「1.8」の実現に向け、総合的かつ長期的な少子化に対処するための指針
	「第5次男女共同参画基本計画」策定	- 男女共同参画の実現を通じて、誰もがその個性と能力を発揮できる社会を目指す。 「新しい資本主義の実現」や「ポストコロナ社会の構築」といった社会の変化に対応しつつ、男女共同参画の推進を図る。
R 4	改正「育児・介護休業法」施行	産後パパ育休の創設
	「A V出演被害防止・救済法」施行	- 全ての年齢・性別の者について、被害の防止・被害者の救済が必要 - アダルトビデオ出演契約の無効化等
R 5	こども家庭庁発足	こども政策を更に協力に進めていくため、常にこどもの視点に立ち、こどもの最善の利益を第一に考え、こどもまんなか社会実現に向けて専一に取り組む独立した行政組織と専任の大臣が司令塔となり、政府が一丸となって取り組む。
	「こども大綱」閣議決定	- こども基本法に基づき、こども政策を総合的に推進するため、政府全体のこども施策の基本的な方針等。 - 全てのこども・若者が自立した個人としてひとしく健やかに成長することができ、心身の状況、置かれている環境等にかかわらず、ひとしくその権利の擁護が図られ、身体的・精神的・社会的に将来にわたって幸せな状態で生活を送ることができる「こどもまんなか社会」を目指す。
R 6	「困難女性支援法」施行	困難な状況にある女性が安心して、かつ、自立して暮らせる生活できる社会に寄与
	「第6次男女共同参画基本計画策定専門調査会」開始	次期基本計画に関する検討（以降、R7.8.8時点で6回開催）
R 7	「女性活躍推進法」改正	- 有効期限の延長（10年間） - ハラスメント対策の強化 - 従業員数101人以上の企業も男女間賃金差異と女性管理職比率の情報公表義務化
	女性版骨太の方針2025の策定	- 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり - 全ての人が威望に応じて働くことができる環境づくり 等
	改正「育児・介護休業法」施行	- 子の看護休暇の見直し - 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大 - 介護離職防止のための雇用環境整備 - 柔軟な働き方を実現するための措置 等

Ⅱ 現計画の達成状況

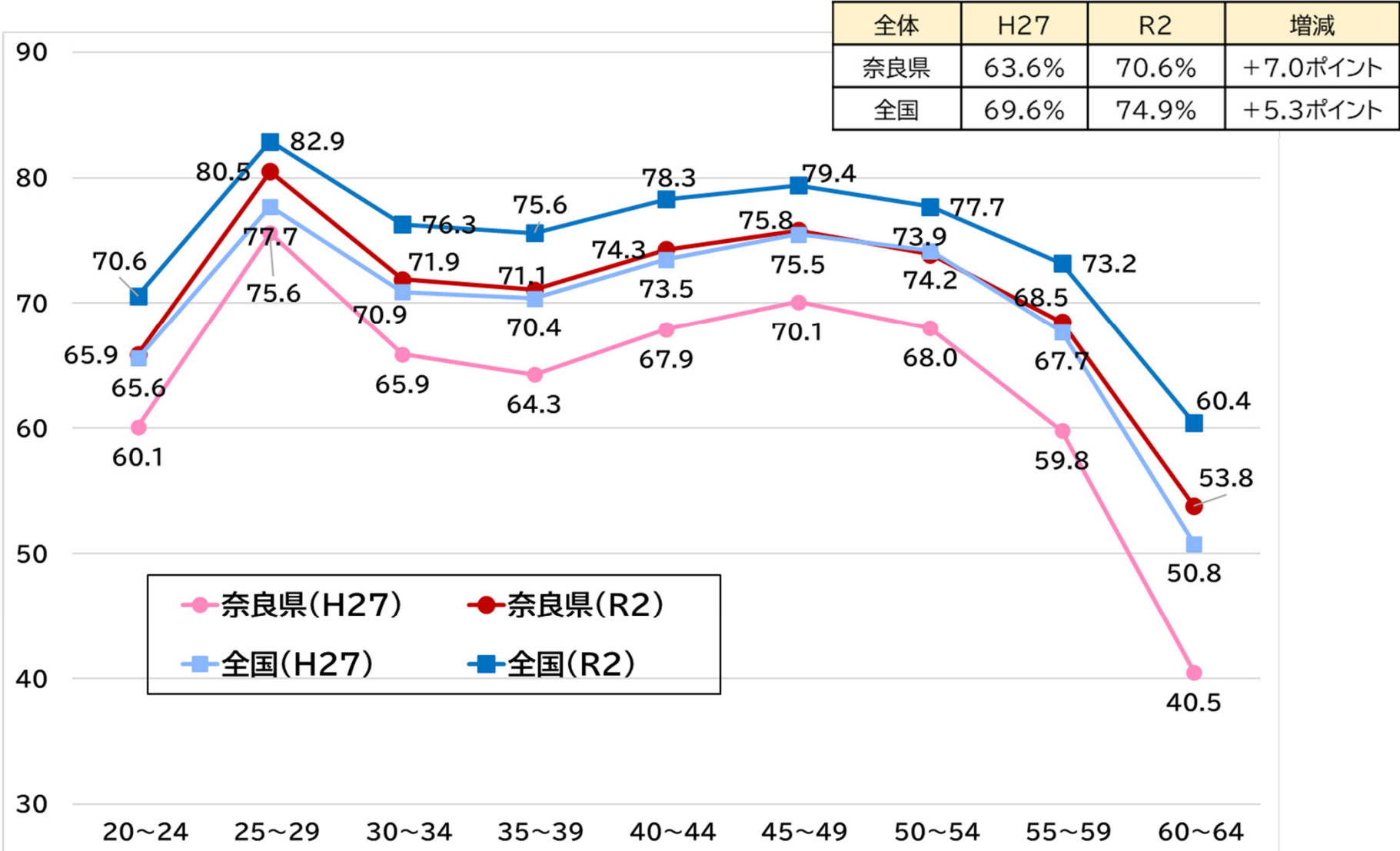
現計画の達成状況について

- 現計画において施策推進の成果を評価する指標は、10項目のうち9項目が上昇指標ではあるが、いずれも目標を達成できていない。

		項目	当初	現況	目標 (R7)	指標	分析
働き方に関する指標	1	希望した人が就業している割合 (20～64歳・女性)	84.6% (H29)	86.0% (R4)	90%		やや改善したものの目標未達成。全国平均(88.2%)を下回っており全国46位
	2	第1子出産前後の女性の就業継続率	52.8% (H30)	58.4% (R5)	70%		当初より5.6ポイント上昇するも目標未達成
	3	管理的職業従事者における女性の割合	14.5% (H29)	16.8% (R4)	30%		当初より2.3ポイント上昇するも目標値未達。全国順位は改善(25位→16位)
	4	長時間労働(週60時間以上労働)の男性雇用者の割合	13.6% (H29)	8.7% (R4)	5.0%		当初より約5ポイント改善したものの目標未達成。全国順位は低下(14位→5位(降順))
暮らし方に関する指標	5	家事関連従事時間の男女比 (女性/男性)	4.7 (H28) [女237/男50分]	4.3 (R3) [女238分/男55分]	2.5		当初より0.4ポイント改善したが、未だ女性の家事関連従事時間は全国最長
	6	企業における男性の育児休業取得率	2.0% (R1)	28.4% (R5)	30%		当初より大幅に上昇
	7	健康寿命の全国順位	25位 (H30)	23位 (R4)	1位 (R4)		順位は横ばいであるが、健康寿命は延伸している
考え方に関する指標	8	固定的役割分担意識に肯定的な人の割合	42.9% (R1)	33.5% (R6)	30%		当初より9.4ポイント改善し、目標に近づいた
	9	ワーク・ライフ・バランスの優先度の希望と現実の一致割合	女45.6% 男44.7% (R1)	女47.3% 男45.0% (R6)	60% (男女とも)		当初より男女ともにやや改善した
	10	「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」のうち、複数の活動に満足している人の割合	女61.6% 男66.3% (R1)	女59.1% 男63.3% (R6)	70% (男女とも)		当初より低下した

①働き方に関する現状と課題 – 女性の就業率 –

【女性の年齢別就業率と増加率(%)】

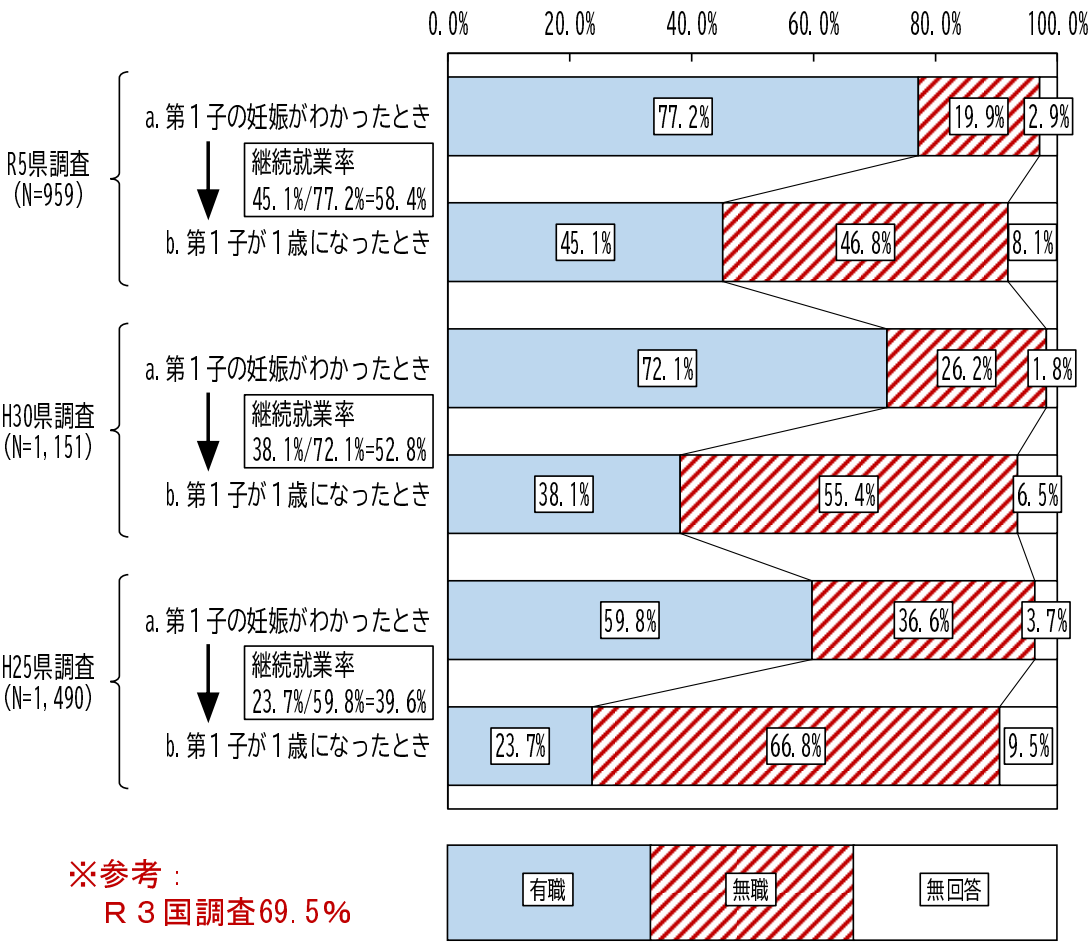


出典：H27・R2国勢調査

- ❑ 女性の就業率は、いずれの年代においても依然として全国より低い。5年間の増加率は、全国より高い。
- ❑ 30代～40代前半で就業率が低下する状況は変わっていない。

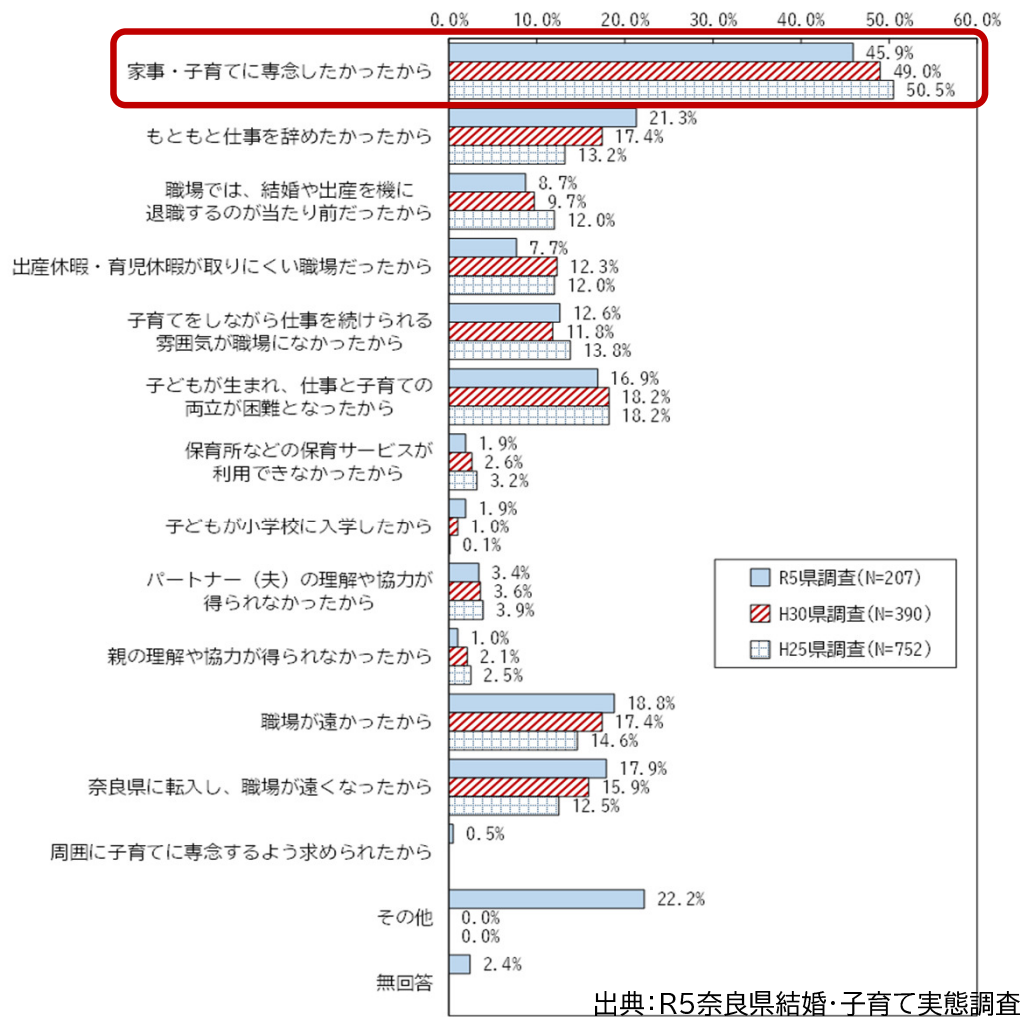
①働き方に関する現状と課題 – 妻の継続就業率と退職理由 –

【第一子出産前後の妻の就業状況】



出典：R5奈良県結婚・子育て実態調査

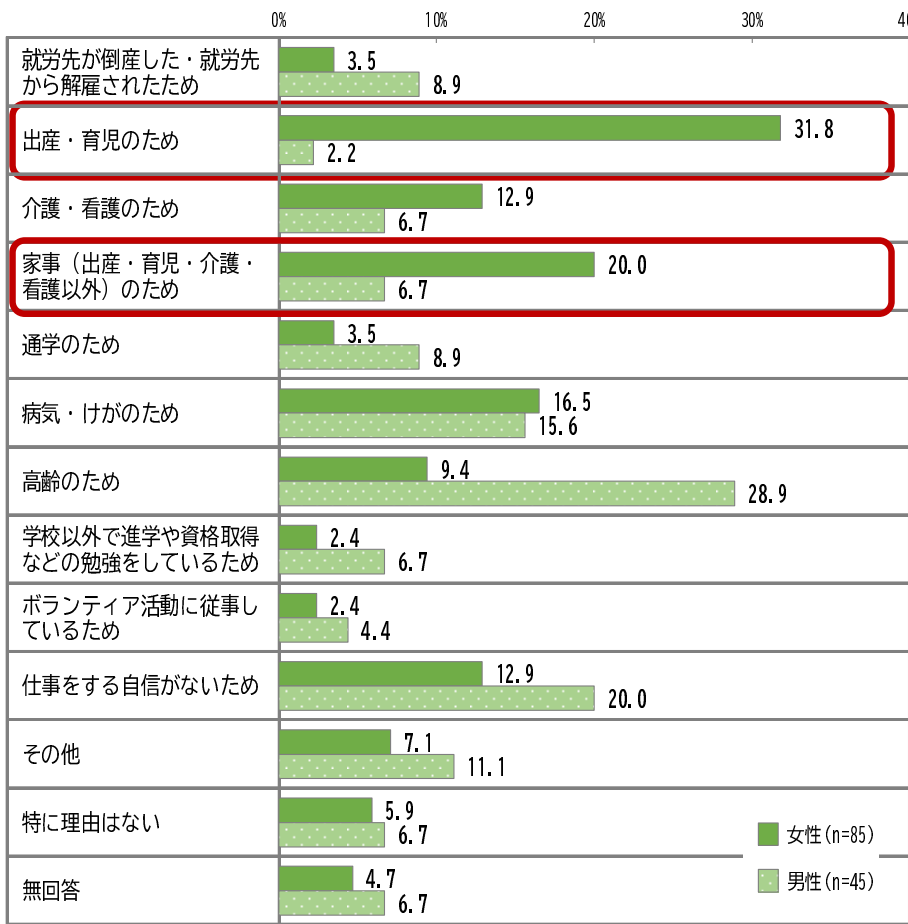
【R5妻が仕事を辞めた理由】 ※複数回答可



- ❑ 奈良県の女性の就業率が低い主な原因として、第一子出産前後における女性の退職が考えられる。
- ❑ 第一子出産前後の妻の継続就業率は過去と比較すると上昇してはいるが、国の類似の調査結果と比較すると低い。
- ❑ 就業経験のある妻の退職理由は「家事・子育てに専念したかったから」が最多だが、「子どもが生まれ、仕事と子育ての両立が困難」「職場が遠かった」などやむを得ず仕事を辞めた人も少なくない。
- 妊娠、出産などのライフイベントにかかわらず、仕事を継続できる制度や環境の整備が一層必要。
- **そもそも妻が仕事を辞めた理由「家事・子育てに専念したかった」は、家庭環境や女性・妻はこうあるべきという意識などからそうせざるを得なかったのかなど、深掘りが必要。**

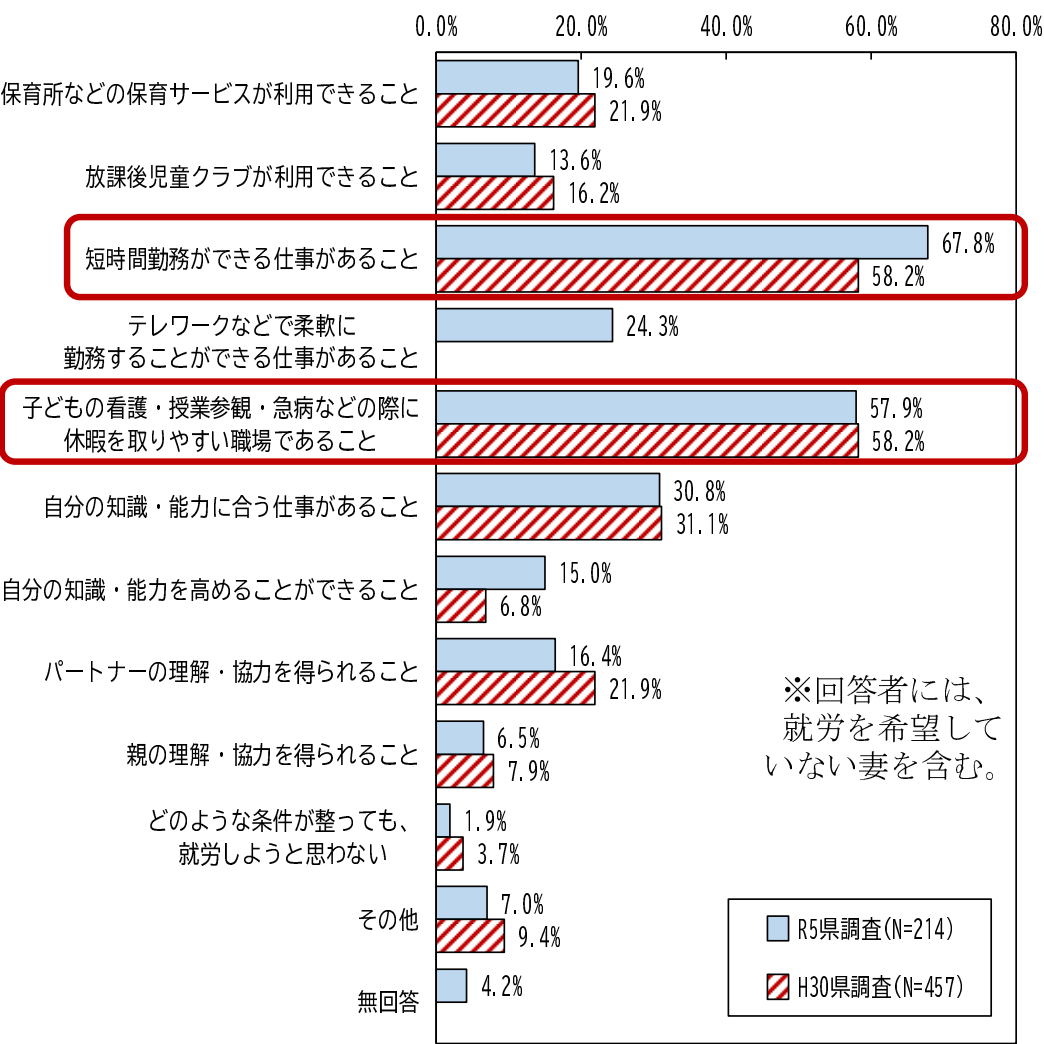
①働き方に関する現状と課題 – 就業したいが就業していない理由など –

【R6就業したいが現在就業していない(できない)理由】



出典：R6奈良県ジェンダーギャップのない社会づくりに関する意識調査

【R6どのような条件が整えば就労しようと思うか】



※回答者には、就労を希望していない妻を含む。

出典：R5奈良県結婚・子育て実態調査

- ❑ 就業したい女性が現在就業していない理由は、「出産・育児のため」「家事（出産・育児・介護・看護以外）のため」が多い（同様の理由は男性は少ない）。
- ❑ 女性が就労しようと思える条件は、短時間勤務ができる、休暇を取りやすいなど。
 - 職場の制度や勤務条件が整備され、また、そのことが周知されると、女性が就労に踏み出せる可能性がある。
 - **ただ、女性が就労できない根本的な背景には、家事や育児の負担が女性・妻に偏っている状況があるのではないか。**

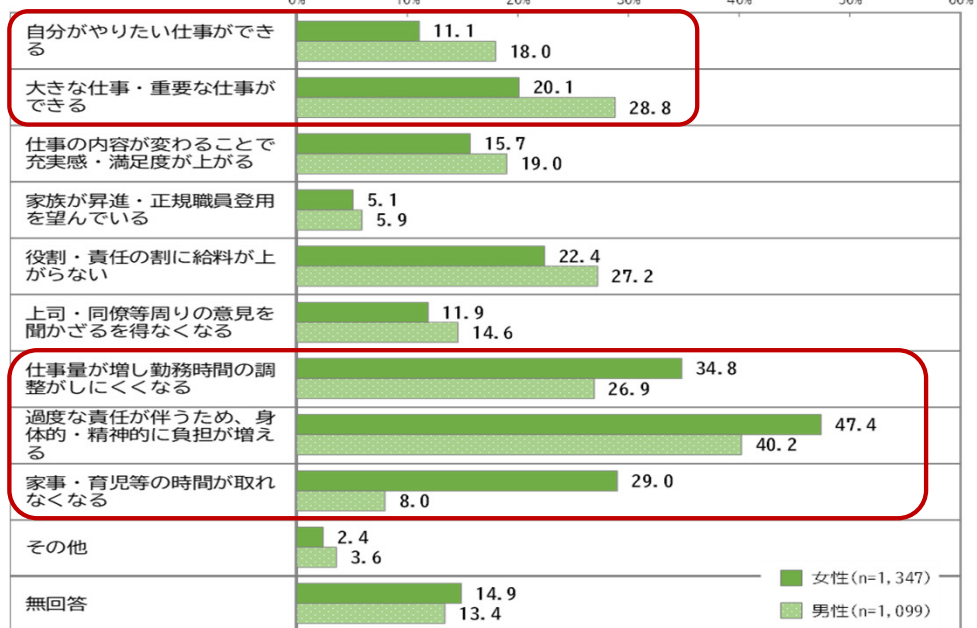
①働き方に関する現状と課題 – 正規・非正規雇用 –

【R5時期別・夫婦の就業状況】 (％)

	学校卒業後	結婚を決めた時	結婚直後	現在
夫(正規)	75.5	81.0	81.4	78.7
夫(パート)	9.6	1.6	0.6	0.8
妻(正規)	71.7	63.4	47.0	34.2
妻(パート・アルバイト)	13.4	14.3	14.9	28.9
妻(無職)	1.4	4.4	20.8	19.0

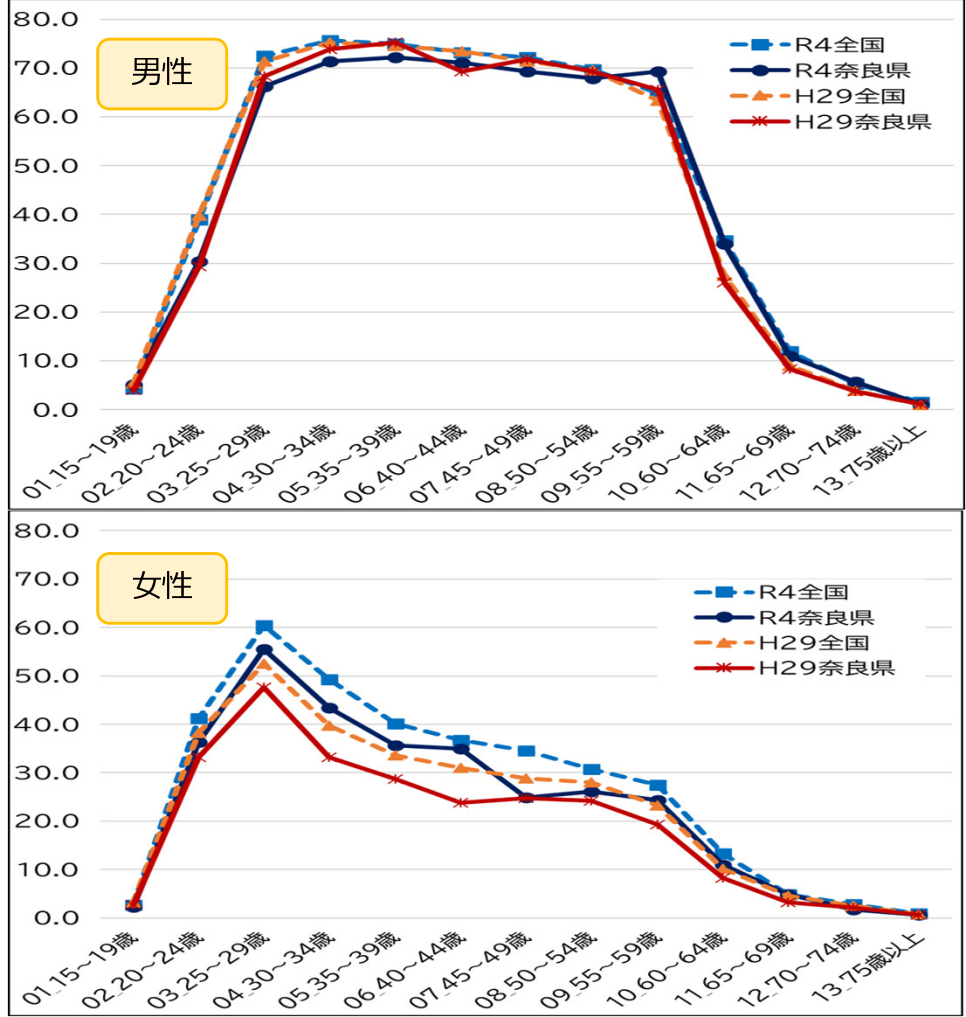
出典：R5奈良県結婚・子育て実態調査

【R6昇進や正規職員登用へのイメージ】



出典：R6奈良県ジェンダーギャップのない社会づくりに関する実態調査

【R4正規雇用率】 (％)



出典：R4就業構造基本調査

- ❑ 時期別の夫婦の就業状況を見ると、ライフイベントやその後の時間の経過に応じて正規雇用の妻の割合は減少し、パート・アルバイトや無職の割合が増加する。そのため、25～29歳をピークに女性の正規雇用率は低下し、全国と比較しても低い。
- ❑ 昇進や正規職員登用へのイメージは、男性は「やりたい仕事ができる」「大きな仕事ができる」等、比較的前向きに捉えているのに対し、女性は「勤務時間の調整がしにくくなる」「過度な責任を伴い、心身の負担が増える」「家事・育児等の時間が取れなくなる」と、仕事以外への影響や家庭と仕事との両立に関して不安があることがうかがえる。
- **女性だけが非正規にシフトしていることや、正規登用等に対するイメージに男女間でギャップがあることから、家事・育児への責任を女性がより感じていることがわかる。**

①働き方に関する現状と課題

－家事関連従事時間の男女比や男性の働き方－

【R3家事関連従事時間の男女比(女性／男性)】

都道府県	比率 (女性/男性)	順位	時間			
			女性		男性	
全国	3.9	－	212分		54分	
岩手県	3.3	1位	192分	47位	58分	3位
新潟県	3.4	2位	201分	38位	60分	1位
山梨県	3.6	3位	200分	40位	55分	12位
島根県	3.6	3位	193分	46位	53分	26位
...						
奈良県	4.3	41位	238分	1位	55分	12位
滋賀県	4.6	46位	236分	2位	51分	31位
石川県	5.3	47位	203分	36位	38分	47位

出典：R3社会生活基本調査

【R5夫が育児・家事に関わらない理由(複数回答可)】

	夫の回答	妻の回答
仕事が忙しいから	73.0	58.1
育児や家事のやり方がわからないから	24.3	44.4
(夫が)育児や家事は女性がするものという考えを持っているから	10.8	48.1
関心がないから	2.7	35.0
(夫側または妻側の)親族が育児や家事は女性がするものという考えを持っているから	2.7	18.8

出典：R5奈良県結婚・子育て実態調査

【R2県外就業率】

都道府県	県外就業率	順位
全国	8.9%	－
埼玉県	29.3%	1位
千葉県	27.4%	2位
奈良県	27.3%	3位
神奈川県	24.9%	4位
兵庫県	14.1%	5位
京都府	12.4%	6位
滋賀県	11.0%	7位
~~~~~		
新潟県	0.4%	45位
北海道	0.2%	46位
沖縄県	0.2%	47位

出典：R2国勢調査

【R5通勤時間が60分以上の男性の割合】

都道府県	通勤時間 60分以上割合	順位
全国	16.6%	－
神奈川県	34.9%	1位
埼玉県	34.8%	2位
千葉県	34.4%	3位
奈良県	29.8%	4位
東京都	25.2%	5位
兵庫県	20.8%	6位
大阪府	20.3%	7位
~~~~~		
愛媛県	4.0%	45位
富山県	3.8%	46位
鳥取県	3.4%	47位

出典：R5住宅・土地統計調査

【R4男性雇用者のうち長時間労働(週60時間以上)の割合】

都道府県	男性雇用者のうち 長時間労働の割合	順位
全国	7.9%	－
北海道	9.7%	1位
京都府	9.4%	2位
福岡県	8.8%	3位
埼玉県	8.8%	4位
奈良県	8.7%	5位
大阪府	8.5%	6位
東京都	8.5%	7位
~~~~~		
新潟県	6.0%	45位
秋田県	5.3%	46位
沖縄県	4.9%	47位

出典：R4就業構造基本調査

□ 家事関連従事時間については、男性を1としたとき女性は4.3で全国41位。女性の家事関連従事時間は238分で最長。

□ 県外就業率が高く、男性の通勤時間が長いことに加えて、男性雇用者のうち長時間労働の割合は首都圏や都市部と同程度に高い。また、育児・家事に関わらない理由として、多くの男性は自身の仕事が忙しいからだと考えている。

➤ **しかし、夫が育児・家事に関わらない理由について妻の回答を見ると、夫の仕事が忙しいほか、「夫や親族が家事や育児は女性がするものという考えを持っているから」「夫が関心がないから」等の割合も高く、意識の問題もあると考えられる。**

9

# ①働き方に関する現状と課題 – 男性の育児休業 –

## 【男性の育児休業取得率】

	R1	R2	R3	R4	R5
奈良県	2.0%	14.3%	9.4%	24.6%	28.4%
全国	7.5%	12.7%	14.0%	17.1%	30.1%

出典：(全国)雇用均等基本調査、奈良県)職場環境調査

## 【取得期間別育児休業後復職者割合(全国)】

	育児休業後復職者計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上
女性													
平成30年度	100.0	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	100.0	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
令和5年度	100.0	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6
男性													
平成30年度	100.0	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	100.0	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-
令和5年度	100.0	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-

H30：3か月未満計92.9

R3：3か月未満計89.2

R5：3か月未満計86.1

注：「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職した者をいう。

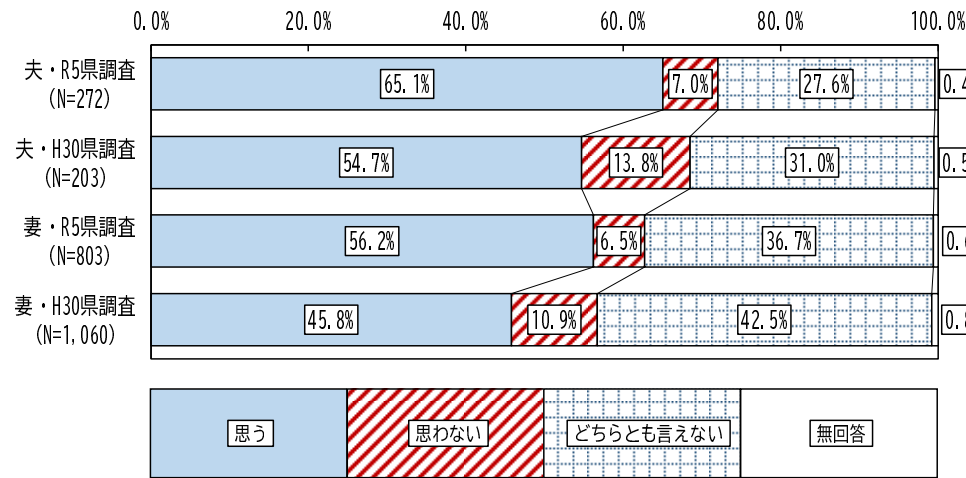
出典：雇用均等基本調査

【参考】男性県職員または女性県職員のパートナーが希望どおりの育休期間を取得できなかった理由(複数選択可)

なぜ希望する期間を取得できなかったのか(複数選択可)	
休むと業務に支障をきたし、職場に迷惑をかけると感じたため	37.0%
収入が減少することに不安を感じたため	18.5%
職場に男性が育児休業を取得するという雰囲気なかったため	16.0%

出典：R6奈良県職員向け育児休業取得に関するアンケート結果

## 【父親も育児休暇・休業を取った方が良いと思うか】



出典：R5奈良県結婚・子育て実態調査

- 男性の育児休業取得率は、5年間で大幅に増加。
- しかし、取得期間を見ると、女性が10か月～12か月未満、12か月～18か月未満が多いのに対し、男性は3か月未満が多い（5年前最多だった5日未満は減少）。
- 希望する期間を取得できなかった理由は、「職場に迷惑をかけると感じた」「収入減少に不安を感じた」ほか、「男性が育休を取得するという雰囲気が職場になかった」という職場の意識や風土に関するものもある。
- 父親も育児休暇・休業を取った方が良いと思うかという県調査では、夫・妻とも「そう思う」が増加しており、また、法改正もあって、**今後も一定の割合で男性が育休を取得していくことが見込まれるが、男性の育休期間の伸長に関しても、業務の効率化や経済的支援のほか、職場の意識・風土改革等が必要。**

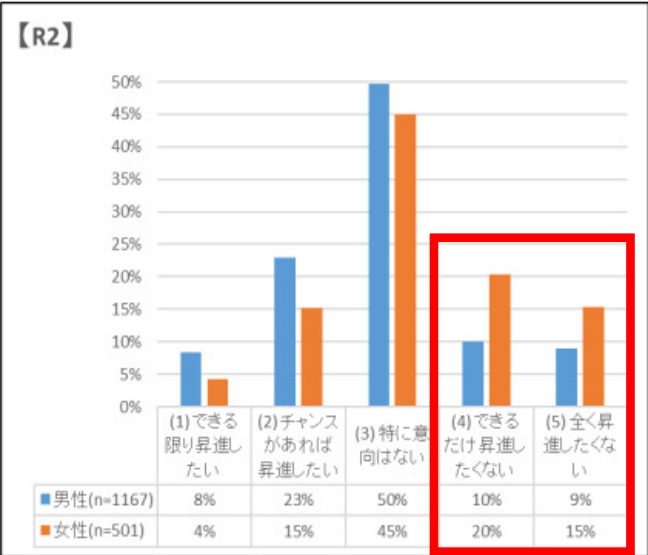
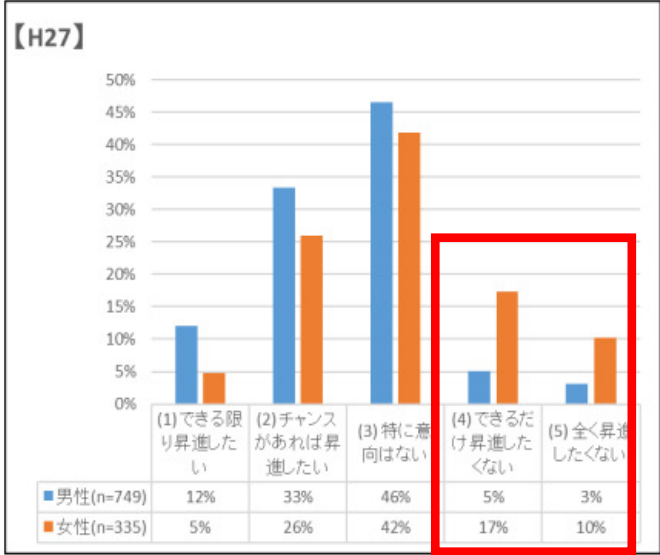
①働き方に関する現状と課題

ー奈良県職員の管理職に占める女性の割合などー

【参考：奈良県職員の採用・登用等の状況】

	R5年度 採用 (警察・消防・技労を除く)	R6年4月1日時点の職員数 (教委・学校等・警察・消防等を除く)	R6年4月1日時点の課長級以上 (一般行政職)
女性比率(%) (②／①)	43.8	40.7	15.2
①人数	201	3,917	348
②うち女性	88	1,594	53

【参考：奈良県職員対象調査「昇進に対する意向」】



出典：H27・R2奈良県職員の働き方に関する意識調査

できるだけ昇進したくない・全く昇進したくない計  
H27 男性8%、女性27%  
R2 男性19%、女性35%

※女性の管理職への昇進にとって妨げとなる要因  
回答者：常勤職員(男女)で課長補佐級以上  
上位3項目（最も当てはまるもの3つ回答）

①出産・育児等によるキャリアの断絶が男性と比べて多い  
②長時間勤務等、女性が働きにくい風土がある  
③自分や家族を重視する傾向が強い

- 奈良県職員の状況を見ると、R 5 採用者やR 6 職員に占める女性の割合は40%以上であるが、課長級以上の職員に占める女性の割合は15%にとどまる。
- 奈良県職員を対象に実施した調査では、昇進への意向について「昇進したくない」と回答する者が過去から増加。その割合は男性より女性の方が高い（昇進したくない男性の増加率は、女性より高い。）。
- 管理職に就いている者が考える「女性の昇進の妨げ」は、「育児等による女性のキャリアの断絶」、「長時間労働等の働きにくい風土」、「女性の家族を重視する傾向」。性別にかかわらず働きやすい職場づくりのため長時間勤務を解消することを基本とし、**出産・育児等によるキャリア断絶が女性職員に偏っている状況を改善するため、男女がともに仕事と家事・育児を両立し、前向きにキャリアを積むことが可能となるような人材育成や組織風土改革が重要。**

# ①働き方に関する現状と課題

## ー各分野の職場におけるジェンダーに関する意識調査ー

### 【参考：各職場における意識調査】

各職場に、ジェンダーギャップや性別に関する無意識の思い込みがあるという仮説のもと、各職場の風土等について、県職員を対象とした調査（R 5）に加え、市町村、教育現場、企業の職員に対しても実施（R 6）。

#### ジェンダーギャップを感じたことについて

- ✓ 女性の割合が男性よりも高い項目  
「有能な女性がいても、男性管理職に比べて、女性管理職の割合が低いと感じる。」  
「役職が上がるほど男性が多く、女性は少数になるため、身近なロールモデルがなく、昇格することに不安を感じる。」  
「結婚、出産、育児のたびに、仕事を辞めようと思うことが多く、女性が不利だと感じる。」
- ✓ 男性の割合が女性よりも高い項目  
「突発的に生じた、肉体的にハードな仕事をさせられやすいため、男性が不利だと感じる。」

#### 性別による無意識の思い込みを感じる場面について

- ✓ 女性の割合が男性よりも高い項目  
「女性は家事や子育てがあるから、宿泊を伴う出張や研修は無理だろうと思われる。」  
「女性は、仕事より家庭を優先すべきだという雰囲気がある。」  
「職場でのお茶出しや雑用は女性がすべきだという職場風土がある。」
- ✓ 男性の割合が女性よりも高い項目  
「男性は、家庭より仕事を優先すべきだという雰囲気がある。」

- 県職員、市町村職員、企業社員、教育現場の職員ともに、それぞれの職場において、性別に関する無意識の思い込みやジェンダーギャップを感じている者がいることを確認できた。
- 職場の様々な場面における無意識の思い込みは、日々の業務の割り当てにも影響を与え、男女間の経験の差を生む恐れがある。
- また、女性は家庭を優先すべき、男性は仕事を優先すべきというような固定概念や職場の雰囲気は、個々の職員それぞれが希望する生き方・働き方の実現を阻害する要因となりうる。

①働き方に関する現状と課題 – 人材育成(公務職場における配置の偏り) –

【参考:公務職場における部局別正規職員の配置】

出典:R6奈良県ジェンダーに関する市町村職員の意識調査

※ 職員数・部局数が多い県及び全12市について比較整理

○:女性の割合が高い ●:男性の割合が高い、-:性別による極端な差はない、/:把握不可  
(「高い」とは、各自治体における平均男女比と比べ、その差が10ポイント以上のもの)

市町村	A			B		
	①住民・保険・年金部局	②会計部局	③健康・福祉部局	①人事・財政・企画部局	②危機管理部局	③環境・まちづくり・建設部局、水道部局
奈良県	/	-	○	-	●	●
奈良市	○	○	○	-	●	●
大和高田市	○	-	○	-	●	●
大和郡山市	○	/	○	-	/	●
天理市	-	/	○	-	/	●
橿原市	/	-	○	●	/	●
桜井市	○	-	○	-	/	●
五條市	○	○	○	-	●	●
御所市	/	○	○	●	/	●
生駒市	/	/	○	●	/	●
香芝市	/	/	○	-	/	●
葛城市	-	○	○	●	/	●
宇陀市	-	○	○	●	/	●

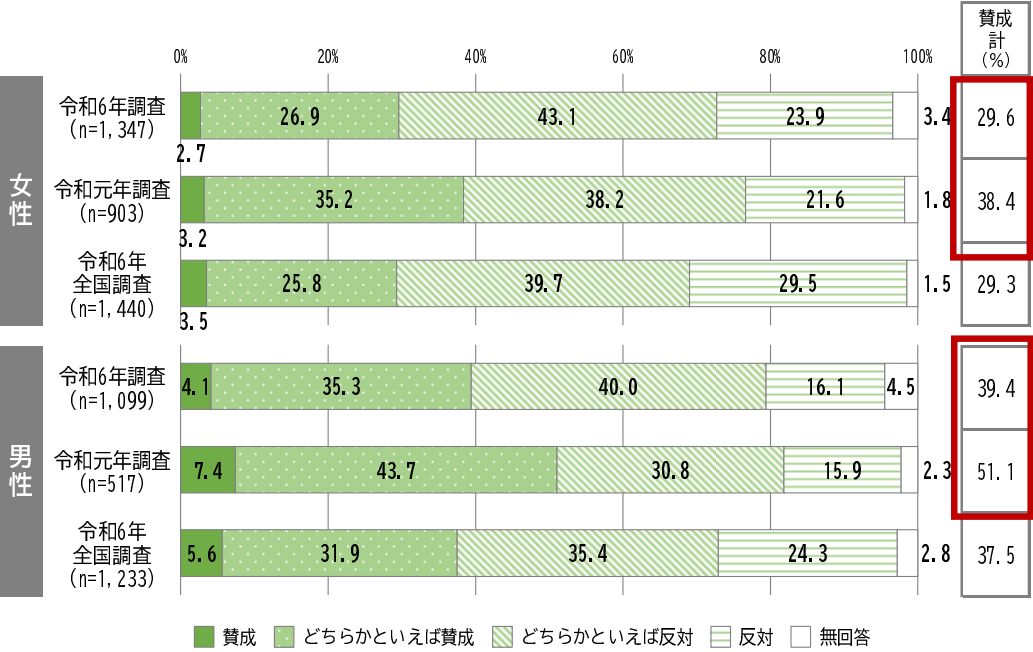
職員配置に性別の偏りが見られる部局

職種特性の影響を受けやすい  
(保健師、技術職など)

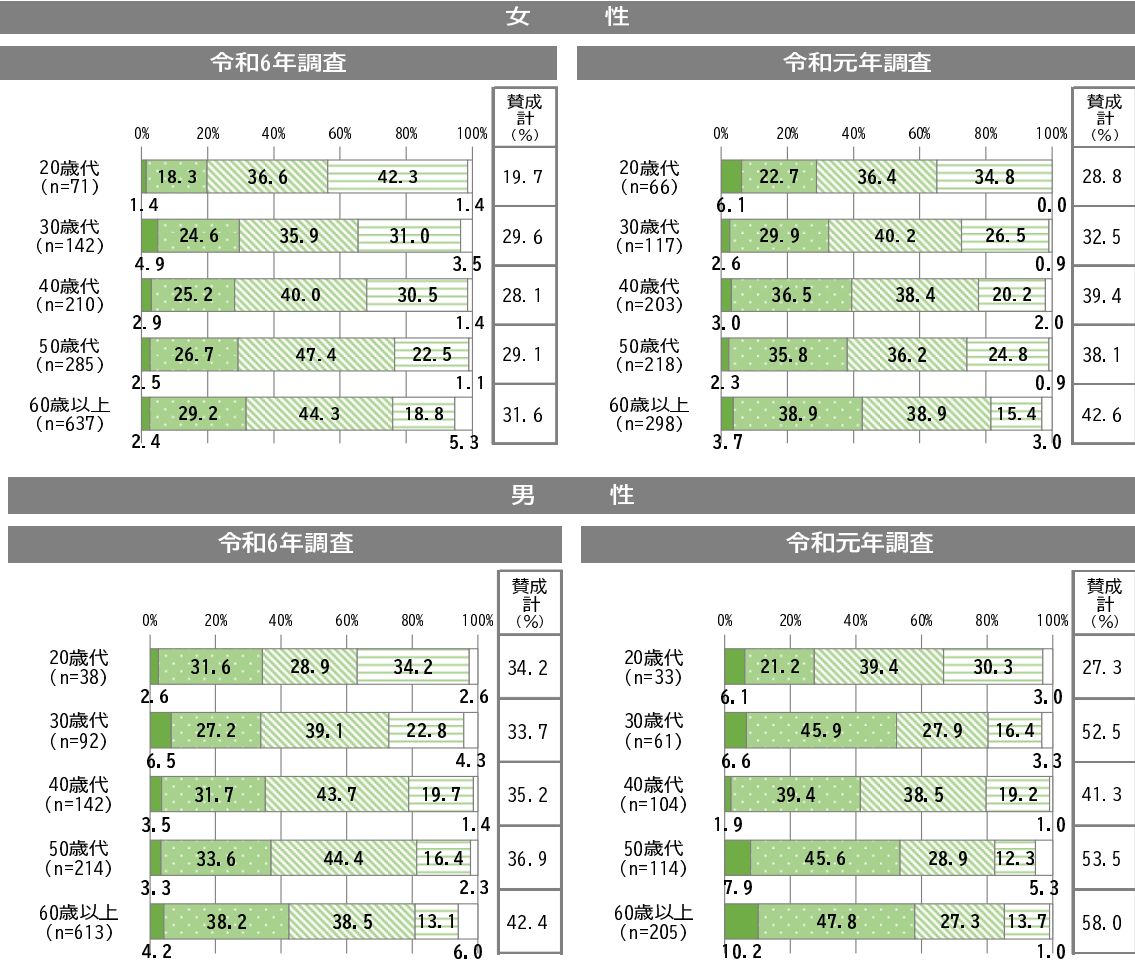
- 住民窓口などには女性を配置、人事・財政や危機管理部門などには男性を配置といった偏った人事配置がなされている傾向がある。
- 無意識であっても、結果的に性別によりキャリアパスが異なってしまう事態となる。
- そして、出産・育児等によるキャリアの断絶があることだけでなく、様々な種類の業務の経験が少ないために、女性は管理職になることに不安を覚えて昇任したがないという影響が生じる可能性について、組織全体が理解する必要がある。

②意識に関する現状と課題 – 固定的性別役割分担意識 –

【夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方について賛成か反対か(男女別)】



※令和6年全国調査は「男女共同参画社会に関する世論調査」(内閣府)より引用



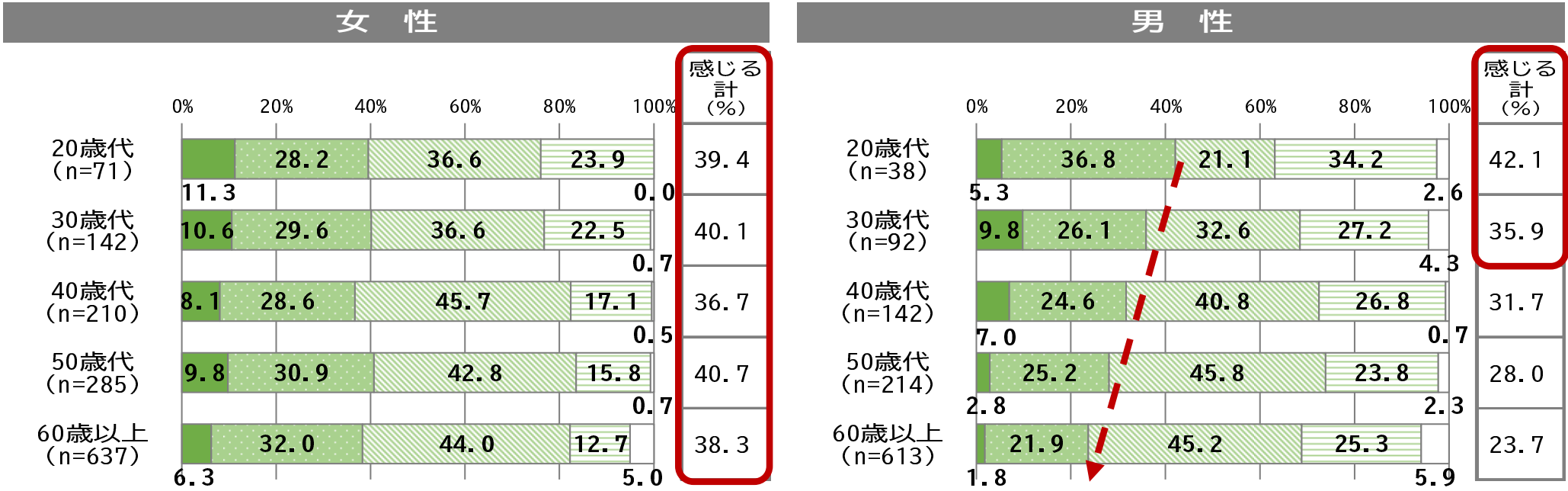
出典: R6奈良県ジェンダーギャップのない社会づくりに関する実態調査

- ❑ 固定的性別役割分担意識に賛成する割合を男女別で見ると、5年前と比較して女性は8.8ポイント、男性は11.7ポイント減少。男女ともに全国調査と近い数値となった。
- ❑ 年齢別に見ると、男性の20代を除いて、賛成する割合が減少した。

## ②意識に関する現状と課題　－性別に起因する生きづらさ・不便さ－

【性別による生きづらさの実感度(職場や学校、家庭などの場で「男だから」「女だから」という固定概念やプレッシャーにより生きづらさや不便さを感じることはあるか)】

■ 強く感じる ■ すこし感じる ■ あまり感じない ■ 感じない □ 無回答



出典: R6 奈良県ジェンダーギャップのない社会づくりに関する実態調査

【性別による生きづらさを感じた状況(複数回答可、上位5項目)】

女性	「家事、育児、介護は女性がするものだという考え」76.5%、「女性は男性に従うのが良いという考え」52.9%、「お茶出しや掃除などは女性がするものという考え」50.8%、「女性は結婚し家事・子育てに専念するのが当たり前という考え」49.0%、「女性はやさしい、かわいい、気が利くという考え」39.7%
男性	「力仕事や危険な仕事は男の仕事という考え」54.8%、「男性は育児休業・育児休暇を取得しにくい」51.8%、「男性は結婚し家計を支えるのが当たり前という考え」49.0%、「男性は定年までフルタイムで正社員で働くべきという考え」38.1%、「家事、育児、介護は女性がするものという考え」34.8%

- ❑ 性別による生きづらさや不便さを感じることもあるかという問いに、女性のすべての年代において、男性の20代・30代において約4割が「感じる」と回答。
- ❑ 具体的には、女性は「家事、育児、介護は女性がするものだという考え」、男性は「力仕事や危険な仕事は男の仕事という考え」などにより生きづらさを感じている。また、男性にも「家事等は女性がするもの」という考えにより生きづらさを感じる人もいる。
- 固定的性別役割分担意識は、職場や学校、家庭などの様々な場面で慣習として無意識も含めて依然として根強く存在し、プレッシャーや干渉となって、特に若者・女性にとっては希望する生き方・働き方の阻害要因となりうる。

## ②意識に関する現状と課題      ー若者の感じ方(1)ー

【参考:若者(39歳以下)を対象とした調査「性別による制限や不利益を受けたこと、性別に起因する疑問やもやもやを感じたことはあるか」】

□ 普段の生活において性別による制限や不利益を受けたこと、性別に起因する疑問やもやもやを感じたことのある若者は男性79.0%、女性89.8%であり、男女ともに多い。

	場面・状況	男性 (%)	女性 (%)	調査票に記載されていた例示
1	インターネット	14.3 25～29歳	17.1 22.2	・発言者が男性か女性かで反応が変わる ・メイクしている男性へのバッシング
2	メディア	16.0	15.5	・男性が司会者で女性が補佐的役割で登場している場面が多い ・容姿に関係のない話題でも“美人すぎる〇〇”という表現がある
3	公共の場	21.8 31.6 25～29歳	22.0	・男性が会計を支払うべきという風潮 ・食事の場で女性に対し料理の取り分けを期待されていると感じる
4	学校・進路	7.6 12.5 18～19歳	6.9	・女の子なのに大学に行くのかと言われたことがある ・男の子なのに短大なんてと言われた
5	アルバイト先	5.0 25～29歳	5.7 11.1	・男性という理由で汚れ仕事や力仕事を頼まれがち ・女性にこの仕事は無理だと言われたことがある
6	職場・就職活動	7.6 16.7 30～39歳	9.8 13.2	・性別による職務の推薦や決めつけ （女性だから事務、男性だから営業職）
7	家	6.7	12.7	・子どもの頃「女の子だからお手伝いをして」、 「男の子なんだから泣くな」と言われたことがある
8	感じたことはない	21.0	10.2	

(※) 上記設問への回答数は、男性119、女性245であり、また、年代によって回答数に差があるため当該資料は参考にとどめる。

②意識に関する現状と課題 – 若者の感じ方(2) –

【参考:奈良県立大学「地域政策論」における受講学生の意見(抜粋)】

「どのような場面・状況で性別に関するモヤモヤを感じたのか」

祖母が何かにつけて「あんたは女の子やねんから」と言ってくるのがひっかかる

家庭で父親が母親に命令していて、母親ばかりが家事をしている

親から進路についてアドバイスされた時に、ある職種について「女性には無理」と言われた

アルバイト先に来る高齢の常連客に、女性店員を見た目で判断する人がいる

バイト先で、重い荷物を運ぶとき、男が運ぶものと言われた

アルバイト中、女性は高圧的な態度を取られやすい

飲食店のバイト先で、キッチンに入る女性が非常に少ない、逆にホールに入る男性が非常に少ない

役職に就くのが男性の方が多い

男性になら何を言ってもいい、みたいな風潮がある

「脳のつくりが（男女で違う）」みたいなことを本気で言う人がいる

【凡例】	場面
	家庭
	アルバイト先
	公共の場、その他

痴漢が悪いのに、私たちがズボンを履かなければならないこと

力が弱く身長が低いと、男性として欠陥があるように捉えられる

同い年の友達（男子）が「バレエをやっているなんてオカマ」と言われていた

リーダーが男性に任せがちなこと

②意識に関する現状と課題 – 内閣府調査：若者が出身地域を離れる理由 –

【内閣府調査「若者の出身地域を離れた理由」】

令和6年度 地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査 中間報告

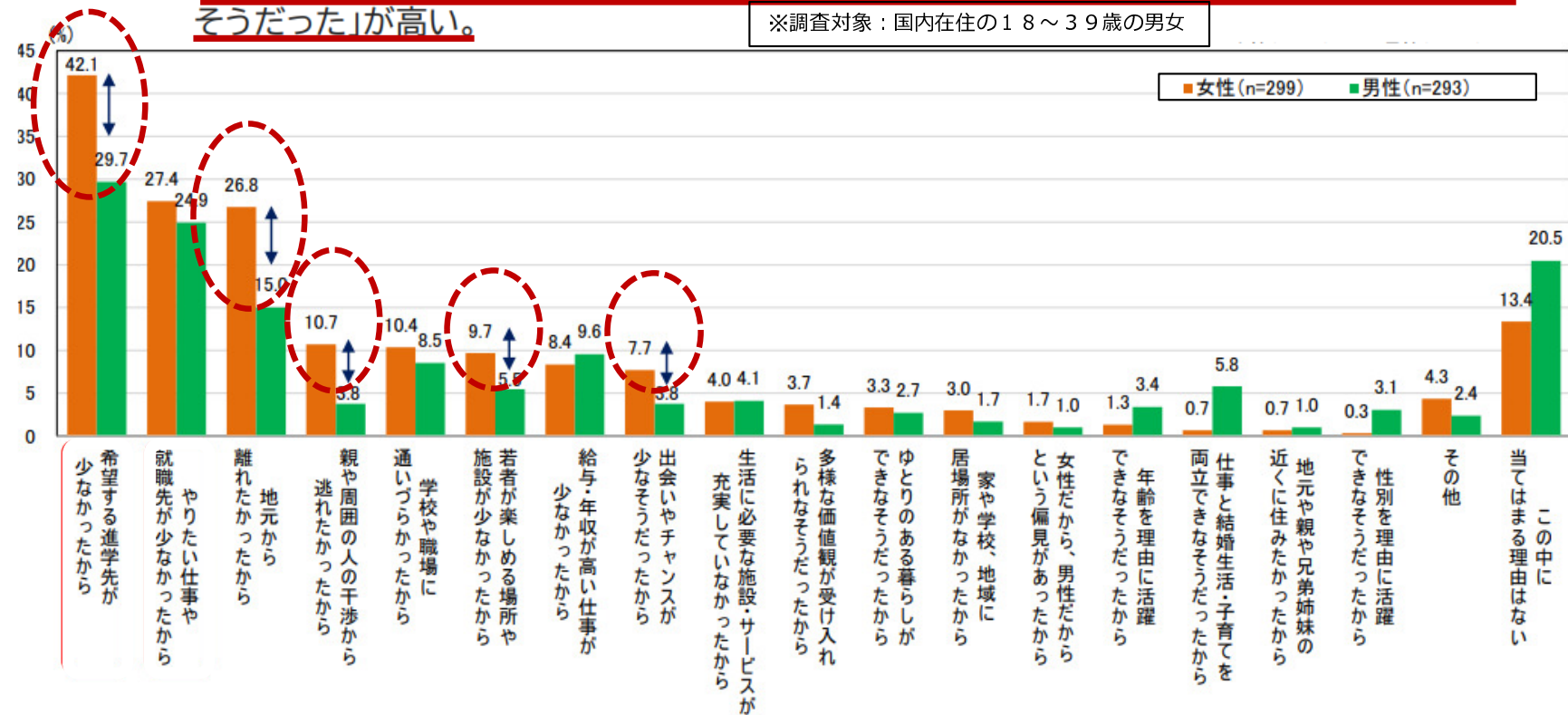


2. 調査結果

(1) 出身地域を離れた理由(自分の都合で転居した者(東京圏以外出身・東京圏居住層))

- 出身地域を離れた理由は、「希望する進学先」や「やりたい仕事」が少なかったから。
- 女性は、男性に比べて、「希望する進学先が少なかった」「地元から離れたかった」「親や周囲の人の干渉から逃れたかった」「若者が楽しめる場所や施設が少なかった」「出会いやチャンスが少なそうだった」が高い。

※調査対象：国内在住の18～39歳の男女



(備考) 1. (設問文)あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した(離れた)理由を教えてください。(いくつでも)

2. 東京圏：東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。

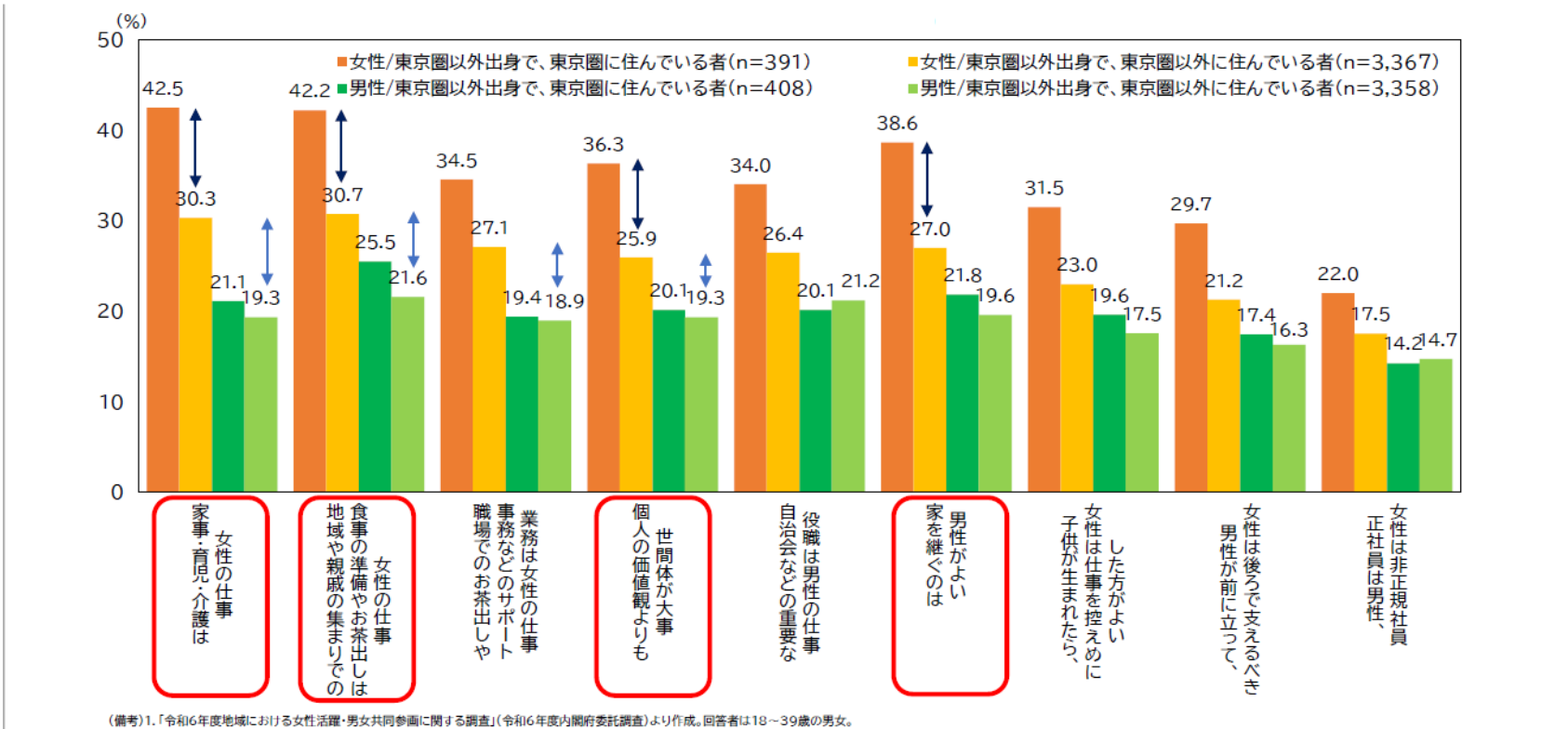
3. 東京圏以外出身・東京圏居住層：中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。

※本資料に掲載している結果は速報値であり、後日変更になる可能性がある。 2

➢ 国の調査分析によると、女性では、「地元から離れたかったから」が特徴的に高く、「地元に離れたい」と感じる何かしらの不満や思いを抱えた女性が、進学・就職などの大きな節目で東京圏へ転出している可能性がある。

②意識に関する現状と課題 – 内閣府調査：出身地域における固定的性別役割分担意識 –

【内閣府調査「出身地域における固定的な性別役割分担意識等(男女、現住地域別)(東京圏以外出身)」】

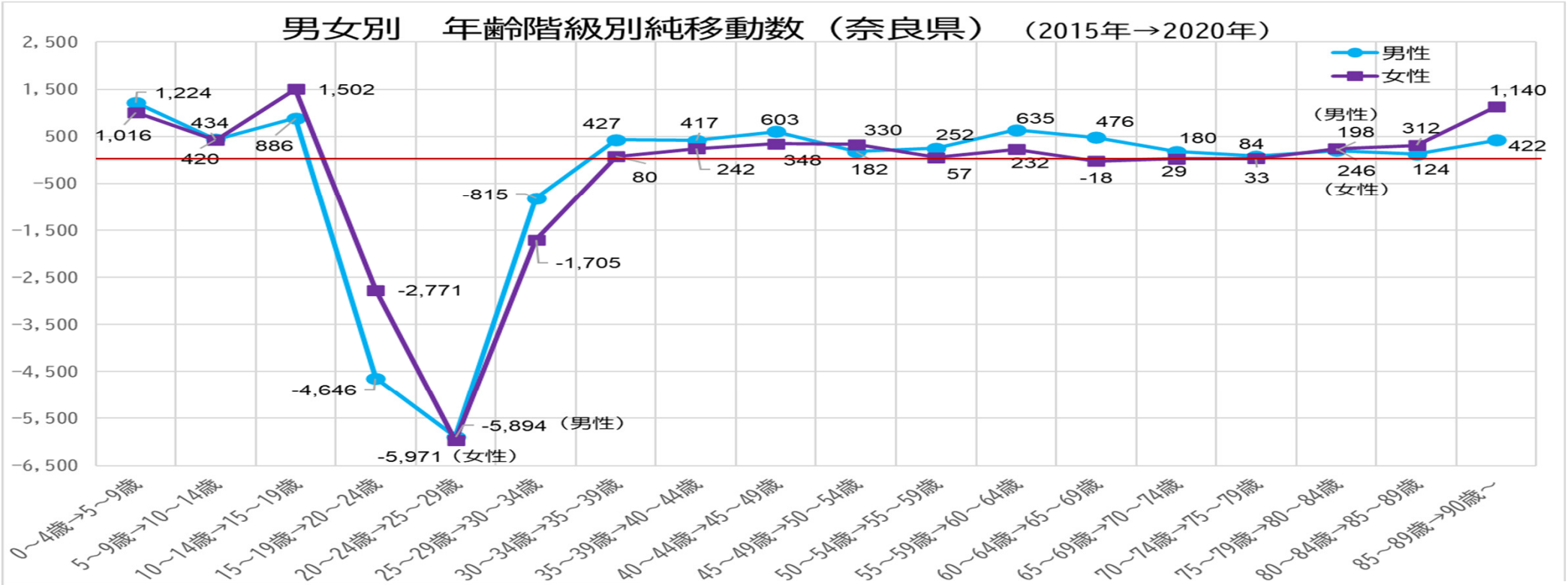


・東京圏以外出身の女性についてみると、現在は東京圏に住んでいる者は、現在も東京圏以外に住んでいる者よりも、出身地域に「家事・育児・介護は女性の仕事」、「食事の準備やお茶出しは女性の仕事」等といった固定的な性別役割分担意識が「あった」と感じている割合が顕著に高い。

- 国の分析によると、前述の出身地域を離れた理由で「地元から離れたかったから」を選んだ女性は、出身地域において「個人の価値観よりも世間体が大事」「家事・育児・介護は女性の仕事」「地域や親戚の集まりで食事の準備やお茶出しは女性の仕事」「家を継ぐのは男性がよい」といった意識があっと感じている割合が顕著に高い。
- 進学や就職が、若い世代が出身地域を離れる大きなきっかけや理由である一方、固定的性別役割分担意識が残る地元で生きづらさを感じて、女性や若者が都会へと転出していることがうかがえる。

②意識に関する現状と課題 –奈良県から流出していく若者・女性–

【奈良県から流出していく若者・女性】



【出典】総務省「国勢調査」、厚生労働省「都道府県別生命表」に基づきデジタル田園都市国家構想実現会議事務局作成

【生産年齢人口】

	H17	H22	H27	R2	R4	H17→R4 減少率
奈良県	939人	875人	797人	750人	735人	21.7%
全国	84,092人	81,032人	76,289人	75,088人	74,208人	11.8%

出典：住民基本台帳に基づく人口

- 2020年の25～29歳の人口と5年前（2015年）の20～24歳の人口の変化を見ると、大幅な社会減。
- それより上の年齢を見ると、男性より女性の方が県に戻ってきていない傾向がある。
- 以上が、生産年齢人口の減少の原因の一つであると考えられる。

1. 女性の就業に関して、関連するデータを見ると、現計画の策定当時より数値としては改善しているものが多いが、未だ全国より遅れている状況。
2. 女性の就業の状況は、職場の制度整備や長時間労働の縮減だけでは大きく改善しないのではないかな。
3. 家庭や働き方における意識の観点で、「女性は家事・育児を優先すべき」「男性は仕事を優先すべき」などの固定的性別役割分担意識や性別に関する無意識の思い込みが、男女が性別にかかわらず個人が希望する生き方・働き方を実現する阻害要因となりうるのではないかな。
4. 固定的性別役割分担意識は、個人の基本的な考えとしては払拭されてきてはいるが、家庭や地域、学校、職場など様々な場面で慣習として無意識も含めて依然として根強く存在し、特に若者・女性にとってはプレッシャーや干渉となり、生きづらさを感じる要因となりうる。
5. 加えて、固定的性別役割分担意識が根強く残る地方に生きづらさを感じ、若者、女性が都会へと転出し、その後も地元に戻ってきていないという現状もある。
6. これらを踏まえ、固定的性別役割分担意識の存在が、様々な場面において若者・女性の選択肢を制限し、希望する生き方・働き方の実現を阻害する根本的な要因となることを今一度大きな問題として捉えるべきでないかな。固定的性別役割分担意識の解消に向けては、市町村、企業、教育機関等と連携して社会全体で取り組んでいく必要があるのではないかな。

## Ⅲ 県の主な取組

# 県の主な取組

- ❑ R5年度に、知事をトップとした「こども・子育て推進本部」を設置。ジェンダーギャップの解消も課題の一つとしている。
- ❑ R6年度には、下部組織として「ジェンダー平等推進プロジェクトチーム」を設置。市町村、民間団体、教育現場と連携して社会全体で取組を推進することとし、各職場における意識調査を実施したほか、まずは県庁が率先垂範して、職場の慣習や既存の事業についてジェンダー平等推進の視点を盛り込み、より良いものにできないか検討している。
- ❑ また、組織内の取組推進に加えて地域のジェンダー平等推進の気運醸成のため、市町村長等を対象としたトップセミナーを実施（下表【主な取組】1）。

## 【主な取組(1/2page)】

NO.	事業名	担当 所属名	令和7年度 予算額(千円)	令和7年度事業概要	計画の施策体系 【大・中分類】	計画の施策体系 【小分類】
1	ジェンダーギャップ 解消等を通じた社会 づくり事業	こども・女性課	3,041	- 企業、市町村、保育施設等のトップの意識改革を推進するため、ジェンダーギャップを考える「トップセミナー」を実施。     「男女ともに働きやすく働きがいのある職場づくり」をテーマに「ワクワクWORKフェスティバル」を開催し、県内企業の優良事例の共有及びワークショップを実施。	1-1 男性中心型労働慣行の 是正と柔軟な働き方の 推進	② 多様で柔軟な働き方の 推進
2	女性が輝くワーク チャレンジ事業	こども・女性課	72,817	家庭と仕事の両立不安から就労に踏み切れない女性等を対象に、正規雇用を目指す「女性が輝くワークチャレンジ事業」を実施。 ○有給インターンの実施 ○リスキリングの実施 ○インターン生受入を希望する県内企業に対し職場環境改善のアドバイザー派遣	1-1 男性中心型労働慣行の 是正と柔軟な働き方の 推進	④ 誰もが働きやすい制 度・風土づくりの支援
					1-2 女性のキャリア構築支 援	① 女性のキャリア構築・ 継続支援
3	男女共同参画推進事 業	こども・女性課 (女性セン ター)	760	男女共同参画の啓発、人材育成等各分野の講座・セミナーを開催し、男女共同参画の地域でのさらなる実践者の増加を図る。 ○男女共同参画推進セミナー ○男女共同参画研修会 ○男女共同参画推進出前講座	2-1 男性の家事・育児等へ の参画促進	③ 男性の家事・育児参画 の意識づくり
					5-1 女性の活躍を阻害する 固定的性別役割分担意 識の払拭	① 男女共同参画・女性活 躍の意識づくり
					5-2 社会の意思決定の場へ の女性の参画促進	① あらゆる分野における 女性の参画拡大
					5-4 市町村の男女共同参画 推進への支援	① 市町村の基盤づくり支 援

## 【主な取組(2/2page)】

NO.	事業名	担当 所属名	令和7年度 予算額(千円)	令和7年度事業概要	計画の施策体系 【大・中分類】	計画の施策体系 【小分類】
4	放課後児童健全育成事業	こども保育課	1,002,341	放課後児童の健全な育成を図ることにより、保護者が安心して仕事と子育ての両立ができるよう支援。 ○放課後児童クラブの運営費に対して補助	2-1 男性の家事・育児等への参画促進	④ 保育所等の施設整備と保育サービスの充実
5	ベビーシッター利用支援事業	こども保育課	18,000	就労の有無にかかわらず、子育て家庭を支援するため、ベビーシッターの利用料助成を行う市町村に対して補助を実施。	2-2 仕事と家事・育児・介護の両立支援	④ 保育所等の施設整備と保育サービスの充実
6	保育士処遇改善事業	こども保育課	349,408	民間保育所等における常勤保育士等の処遇改善（給与加算）に取り組む市町村に対し補助。 保育士給与等の透明化を図り、保育人材の確保・定着を促進。	2-2 仕事と家事・育児・介護の両立支援	⑤ 保育人材の確保
7	女性のための相談事業（女性相談）	こども・女性課（女性センター）	2,226	女性相談員が、女性のさまざまな悩みや問題について電話や面談による相談を行う（必要に応じ弁護士による法律相談可）。	4-1 困難な状況にある家庭・個人への支援	⑧ 困難を抱える女性等への相談支援
8	男性のための相談事業	こども・女性課（女性センター）	378	男女共同参画の視点から、人間関係・家族問題など、男性が抱える諸問題に対応するため、男性相談員による男性相談を行う。	4-1 困難な状況にある家庭・個人への支援	⑧ 困難を抱える女性等への相談支援
9	困難な問題を抱える女性支援事業	こども・女性課	9,772	困難な問題を抱える女性に対して段階に応じた支援を実施。 ○支援調整会議の開催 ○民間団体への支援	4-1 困難な状況にある家庭・個人への支援	⑨ 女性であることで更に複合的な困難な状況に置かれている人々への対応
10	DV相談支援事業	こども家庭課	694	・相談員研修の実施。 ・配偶者等からの暴力被害者支援協議会の開催。	4-2 女性に対するあらゆる暴力防止	① 配偶者等からの暴力（DV）防止と被害者支援

## IV 次期計画の方向性(案)

## IV 次期計画の方向性(案)

### 基本理念

県全域でジェンダー平等を推進し、すべての人が、性別によって選択肢を制限されることなく、希望に添った生き方・働き方を実現することができる社会を目指す。

### 基本目標

- ① 男女が、相互に個性を尊重しあいながら、尊厳が重んぜられ、自らの意思に基づき能力を十分に発揮することができるよう、固定的性別役割分担意識など様々な場面に存在する固定概念を解消していく。
- ② 男女の多様な視点を、誰もが暮らしやすい社会づくりに活かせるよう、あらゆる分野において男女共同参画を推進する。

### 現計画

### 次期施策の柱(案)

### 取組方針(案) (■現計画、◎未来戦略に記載あり)

【参考】内閣府第6次男女共同参画基本計画の目指すべき社会(基本的な考え方(骨子案)より)

(1)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

#### I 社会全体の意識・構造の改革

- 1 意識改革の推進 ■ ◎
- 2 意思決定の場への女性の参画促進 ■
- 3 男女共同参画の教育の推進 ■
- 4 市町村への支援 ■
- 5 性的指向やジェンダー・アイデンティティの多様性の理解促進 ■ ◎  
(性と生殖に関する健康と権利を含む)

I 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会

(2)男女がともに支えあう家庭生活の実現

#### II 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

- 1 各職場におけるジェンダーギャップ解消の推進 ◎
- 2 共働き・共育て・共家事の推進 ◎  
(男性育休期間の延伸を含む、介護との両立を含む)
- 3 柔軟な働き方の普及 ■ ◎  
(起業支援やデジタル人材育成を含む)
- 4 女性の再就業支援 ■ ◎

II 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会

(3)暮らしの充実

#### III 安全・安心な暮らしの実現

- 1 困難な問題を抱える女性への支援 ■ ◎
- 2 女性に対するあらゆる暴力防止 ■
- 3 相談体制の充実 ■ (男性相談を含む)
- 4 健康な暮らしの推進 ■
- 5 防災・防犯分野における男女共同参画の推進 ■

III 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会

(4)安心・安全な暮らしの実現

#### IV あらゆる分野においてジェンダー平等推進の視点を盛り込む

- 1 あらゆる分野の計画や施策にジェンダー平等推進の視点を盛り込む
- 2 県内市町村や企業への展開

IV あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍推進の視点を取り込み、国際社会と協調する社会

(5)男女共同参画社会の基盤づくり