

第5次奈良県男女共同参画計画・
第3次奈良県女性活躍推進計画（案）

奈 良 県

目次

第1章 計画策定の趣旨等	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の位置づけ	2
3 計画の期間	2
第2章 計画策定に関する基本的な考え方（計画の大綱）	4
1 基本理念	4
2 基本目標	4
3 計画の指標	5
第3章 施策体系と推進施策	7
推進施策1 社会全体の意識・構造の改革	8
1－1 様々な場面に残る固定的性別役割分担意識の解消と行動変容の促進	8
1－2 あらゆる分野における女性の参画促進	15
1－3 市町村の男女共同参画、ジェンダー平等推進への支援	18
1－4 性別にかかわらず多様性を尊重する社会に向けた環境の整備	19
1－5 人権尊重の理念に基づく多様性への理解促進	21
推進施策2 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	24
2－1 各職場におけるジェンダーギャップ解消の推進	24
2－2 共働き・共育て・共家事の推進	29
2－3 柔軟な働き方の普及	34
2－4 女性の再就業支援	37
推進施策3 健やかで安全・安心な暮らしの実現	40
3－1 困難な問題を抱える家庭・個人への支援	40
3－2 ジェンダーに基づくあらゆる暴力防止	47
3－3 生涯を通じた健康な暮らしの推進	51
3－4 防災・防犯分野における男女共同参画の推進	54
推進施策4 あらゆる分野におけるジェンダー平等の視点に立った施策の推進	57
4－1 ジェンダー平等の視点に立った施策の推進	57
第4章 計画の推進体制	59
1 県における推進体制	59
2 民間との協働体制	59
3 市町村との協働・連携	59

第1章 計画策定の趣旨等

1 計画策定の趣旨

1995（平成7）年に開催された第4回世界女性会議において、ジェンダー平等と女性の地位向上を促進するための指針となる「北京宣言」が採択されました。それから30年の節目の年である2025（令和7）年、男女平等の国際比較を表すジェンダー・ギャップ指数は、日本は0.666で148か国中118位（2025（令和7）年6月発表）と、欧米諸国との比較のみでなく、依然としてアジアの中でも下位に沈んでいるのが現状です。

2015（平成27）年に国連で決定された「持続可能な開発目標（SDGs）」では、17の目標のうち5番目の目標としてジェンダー平等を掲げ、さらに「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、全ての目標とターゲットにおける視点において死活的に重要な貢献をするものである」としています。このように、ジェンダー平等社会の実現は極めて重要なものであるということは、国際社会共通の理解となっています。

近年、地方から若者・女性の流出が止まりません。国の調査によると、出身地域を離れた理由として、「希望する進学先」や「やりたい仕事」が少ないということが挙げられています。女性は、男性に比べて「地元から離れたかったから」を理由とする人が特徴的に高く、地域の中で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地方から大都市へと転出している可能性があります。

女性の働く環境も大きく変化しています。全国的に、共働き家庭が増え、1997（平成9）年以降は、専業主婦世帯数を上回り、2012（平成24）年以降はその差が急速に拡大しています。働く女性が増え、子育て期の女性の就業率や第1子出産前後の女性の就業継続率も上昇しています。

国では、女性活躍の旗を大きく掲げ、2015（平成27）年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されました。県でも、「奈良県女性の輝き・活躍促進計画（第3次奈良県男女共同参画計画・第1次奈良県女性活躍推進計画）」「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）」を策定し、すべての女性がその能力を十分に發揮して活躍できるよう、取組を進めてきました。

しかし、女性の就業状況などは少しずつ改善されてはいるものの、今なお、男性は長時間労働で帰宅時間が遅く、女性に家事・育児等の負担が偏りがちで、男女ともに希望する「ワーク・ライフ・バランス」の実現には至っていないという課題が残っています。奈良県では、依然として固定的性別役割分担意識が根強いという背景が原因の一つとして考えられます。

男女共同参画及び女性の活躍を推進し、あわせて、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すためには、様々な場面に存在する固定的性別役割分担意識を解消し、一人ひとりの行動変容を促していくなければなりません。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奈良県づくりを進めるための計画を策定します。

過去を否定するのではなく、性別にかかわらず個性を尊重し合い、自らの意思に基づき能力を発揮して、誰もが働きやすく暮らしやすい活力ある奈良県となることを目指して、この計画に基づく取組を推進していきます。

2 計画の位置づけ

この計画は、下記の3つの計画を一体的に策定するものです。

- (1) 男女共同参画社会基本法（1999（平成11）年法律第78号）第14条第1項に規定する「都道府県男女共同参画計画」
- (2) 奈良県男女共同参画推進条例（2001（平成13）年7月奈良県条例第5号）第9条第1項に規定する「男女共同参画計画」
- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（2015（平成27）年法律第64号。以下「女性活躍推進法」といいます。）第6条第1項に規定する「都道府県推進計画」

3 計画の期間

計画の期間は2026（令和8）年度から2030（令和12）年度です。

<この計画に出てくる基本的な用語の定義>

○男女共同参画

男女が社会のあらゆる分野で対等に参画し、意思決定に関わることを言います。

男女共同参画基本法において「男女共同参画社会の形成」とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」とされています。

○ジェンダー平等

男女の間での権利、機会、待遇を平等、公平、公正にすることで不平等や格差をなくしていくこと。

○固定的性別役割分担意識とは

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方のほか、「家事、育児、介護は女性がするもの」、「男性は家計を支えるのが当たり前」など、男性、女性という性別を理由として役割を固定的に分ける考え方のこと。この固定的性別役割分担意識は、社会の仕組みや慣習となって様々な場面に依然として根強く存在しています。

第2章 計画策定に関する基本的な考え方(計画の大綱)

1 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

2 基本目標

- 性別にかかわらず、それぞれが個性を尊重しあいながら、公正かつ多様性が認められる社会を形成する。
- 性別にかかわらず、個人の尊厳が重んぜられ、自らの意思に基づき能力を十分に發揮することができるよう、様々な場面に存在する固定的性別役割分担意識を解消し、一人ひとりの行動変容を促していく。
- 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。

女性の就業に関する状況は、前計画の策定当時より改善している数値が多いものの、未だ全国より遅れている状況です。

就業を希望する女性の就業を可能とするためには、県内の職場の制度や環境整備と、家庭や働き方における意識の改革の両輪が重要と考えます。

「男性は外で働き、女性は家庭を守る」などの無意識を含む様々な固定的性別役割分担意識は、例えば家事・育児などの分担や責任が女性に偏るなどといった社会の仕組みや慣習となって様々な場面に依然として根強く存在し、個人が生きづらさを感じる要因となります。さらに、男性であっても女性であっても、性別にかかわらず希望する生き方・働き方を実現する阻害要因となると捉え、その解消に向けて取り組んでいくことが重要です。

また、女性であることにより、不安定な就労状況や生活困窮などの様々な困難に直面し、抱える問題が多様化、複雑化、複合化することを踏まえ、それぞれの意思が尊重されながら、最適な支援が受けられるようにすることは重要です。

県は、市町村、企業、教育機関、各団体等と連携しながら、固定的性別役割分担意識を解消し、一人ひとりの行動変容を促し、社会全体でジェンダー平等を推進します。

さらに、誰もが暮らしやすい社会を実現するため、県のあらゆる分野の政策や事業などにおいて、一方の性の視点のみに立つのではなく、ジェンダー平等の視点に立って男女別の影響・ニーズを踏まえた施策を推進していきます。

3 計画の指標

計画全体の指標と各推進施策の指標を設定します。

【計画全体の指標】

指標	現状	目標値	調査等
職場や学校、家庭などの場で「男だから」「女だから」という性別を理由とした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人の割合	男性 27.2% 女性 38.9% (R 6)	男性 25%以下 女性 30%以下	奈良県ジェンダーギャップのない社会づくりに関する調査
県審議会等における女性の割合	34.0% (R 7)	40%	奈良県調べ
女性の正規雇用率	42.4% (R 4)	50%	就業構造基本調査
管理的職業従事者に占める女性の割合	16.8% (R 4)	30%	就業構造基本調査

【推進施策 1 「社会全体の意識・構造の改革」の指標】

指標	現況値	目標値	調査等
県職員の管理職における女性の割合（課長補佐級以上） (医療関係職員、教育委員会、県警を除く)	22.2% (R 7)	奈良県特定事業主行動計画に定める数値	奈良県調べ
校長・教頭職における女性の割合（公立のみ）	22.8% (R 7)	奈良県教育委員会特定事業主行動計画に定める数値	奈良県教育委員会事務局調べ
県審議会等における女性の割合（再掲）	34.0% (R 7)	40%	奈良県調べ
市町村審議会等における女性の割合	27.3% (R 6)	33.3%	奈良県調べ
男女共同参画計画策定市町村数	26 市町村 (R 7)	39 市町村	奈良県調べ
女性活躍推進法第6条第2項に規定する推進計画策定市町村数	20 市町村 (R 6)	39 市町村	女性活躍推進法第6条第2項に規定する推進計画策定市町村数

【推進施策2「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」の指標】

指標	現況値	目標値	調査等
第一子出産前後の妻の継続就業率	58.4% (R 5)	70%	奈良県結婚・子育て実態調査
企業における男性の育児休業取得率	47.0% (R 6)	85%	奈良県調べ
県男性職員の育児休業取得率	68.2% (R 6)	奈良県特定事業主行動計画に定める数値	奈良県調べ
県知事部局において、男性の育児休業について、家族や本人の多様なニーズに対応しつつ、希望する職員の取得率	68.0% (R 6)	奈良県行政運営の基本計画に定める数値	奈良県調べ
教育委員会男性職員の育児休業取得率	40.8% (R 6)	奈良県教育委員会特定事業主行動計画に定める数値	奈良県教育委員会事務局調べ
就労を希望している女性のうち就労している女性の割合	86.0% (R 4)	90%	就業構造基本調査

【推進施策3「健やかで安全・安心な暮らしの実現」の指標】

指標	現況値	目標値	調査等
困難な問題を抱える女性への支援において連携する団体	3団体 (R 6)	10団体 (R 9)	奈良県調べ
ひとり親世帯の就業率 (母子家庭)	88.4% (R 7速報値)	次期奈良県子どもの貧困対策及びひとり親家庭等自立促進計画策定期に設定	奈良県調べ
DVの相談先を知っている県民の割合	44.1% (R 4)	67.0% (R 9)	奈良県調べ
職場まるごと健康宣言事業所数	1,304社 (R 6)	増加 (R 16)	全国健康保険協会奈良支部調べ
がん検診受診率	乳がん 41.7% 子宮頸がん 41.0% (R 4)	60% (R 11)	国民生活基礎調査
女性消防団員の割合	4.3% (R 7)	4.8%	消防団の組織概要等に関する調査の結果

【推進施策4「あらゆる分野におけるジェンダー平等の視点に立った施策の推進」の指標】

指標	現況値	目標値	調査等
県が策定する計画のうち、男女別データを把握している計画の割合	31.3% (R 7)	50.0%	奈良県調べ

第3章 施策体系と推進施策

「第2章 計画策定に関する基本的な考え方」に即して、様々な固定的性別役割分担意識の解消に向けて、自治体、企業、教育機関、各団体等が連携して行動に移せるよう施策を進めています。

【施策体系】

推進施策	中分類	小分類
1 社会全体の意識・構造の改革	1 様々な場面に残る固定的性別役割分担意識の解消と行動変容の促進	① 県、市町村、企業等の働く場におけるジェンダー平等の推進 ② 地方公共団体の職員や教職員などの意識向上・行動変容の促進 ③ こども・若者への教育の推進 ④ 県民への気付きの促進
	2 あらゆる分野における女性の参画促進	① あらゆる分野における女性の参画促進 ② 県行政における女性活躍推進 ③ 教育分野における女性活躍推進 ④ 審議会における女性登用の促進
	3 市町村の男女共同参画、ジェンダー平等推進への支援	① 市町村の基盤づくり支援
	4 性別にかかわらず多様性を尊重する社会に向けた環境の整備	① 教育・啓発の推進 ② 相談・支援の充実
	5 人権尊重の理念に基づく多様性への理解促進	① 人権施策推進体制の強化 ② 人権の教育・啓発を通じた意識醸成 ③ 人権相談の充実
2 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	① 県、市町村、企業等の働く場におけるジェンダー平等の推進（再掲） ② 県や市町村などの公務職場におけるジェンダーギャップ解消 ③ 企業の職場におけるジェンダーギャップ解消 ④ 公立学校の職場におけるジェンダーギャップ解消
	2 共働き・共育て・共家事の推進	① 地域全体で支えあう子育て支援の推進 ② 男性の育児休業取得の促進 ③ 仕事と家事・育児の両立支援 ④ 安心してこどもを預けられる教育、保育体制の整備と保育人材の確保 ⑤ 仕事と介護の両立支援と介護人材の確保
	3 柔軟な働き方の普及	① 時間と場所に拘束されない職場の創出 ② 企業の職場環境整備の推進 ③ 起業への支援や起業家等の就労の継続支援
	4 女性の再就業支援	① 再就職希望女性と女性活躍を推進する企業等とのマッチング支援 ② 再就業希望女性への相談支援 ③ 再就業のための職業能力向上支援
	5 家庭・個人の支援	① 困難な問題を抱える女性への支援 ② 困難な問題を抱える女性への支援における市町村との連携 ③ 困難な問題を抱える女性への支援における民間団体との連携 ④ 生活困窮家庭への支援 ⑤ ひとり親家庭への支援 ⑥ 高齢者支援 ⑦ 障害者支援 ⑧ 多文化共生の推進と在留外国人支援 ⑨ 男性への相談支援 ⑩ 性的マイナリティの方への相談支援
3 健やかで安全・安心な暮らしの実現	1 困難な問題を抱える家庭・個人への支援	① 配偶者等からの暴力（DV）防止と被害者支援 ② 性暴力・性犯罪被害者支援 ③ こども・若者に対する性犯罪・性暴力の根絶に向けた対策
	2 生涯を通じた健康な暮らしの推進	① 生涯を通じた健康支援や性に関する相談体制の整備 ② 健康づくりに向けた支援
	3 防災・防犯分野における男女共同参画の推進	① 男女共同参画の視点に立った防災・防犯活動の推進 ② 消防団における女性の活躍 ③ 災害ボランティア活動の支援
	4 あらゆる分野におけるジェンダー平等の視点に立った施策の推進	① ジェンダー平等推進の視点に立った施策の推進 ② あらゆる分野における女性の参画促進（再掲） ③ ジェンダー統計の活用

推進施策 1　社会全体の意識・構造の改革

1－1　様々な場面に残る固定的性別役割分担意識の解消と行動変容の促進

■ 現状と課題

これまで、男女共同参画を推進する様々な取組が進められてきました。しかし、就労したい女性が就労していない理由の多くが出産・育児や家事であること、女性は20歳代をピークに正規雇用の割合が減少すること、管理的職業従事者における女性の割合が増加してはいるものの目標に達していない状況などから、職場や地域などを始めとして社会全体には、依然としてジェンダーギャップが残っていると考えられます。その背景には、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が長年にわたり人々の中に形成されてきたことがあります。

県では、奈良県男女共同参画条例が施行される以前から30年以上にわたり、セミナーやイベントを通じて意識啓発に取り組んできました。その成果もあり、県の調査では、固定的性別役割分担意識に肯定的な人の割合は男性39.4%、女性29.6%と、全国（男性37.5%、女性29.3%）と同程度まで低下し、認識は変化してきています。

しかし、同調査では、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人は多く、女性は全世代で、男性は若年層（20歳代～30歳代）で約4割が生きづらさを実感しています。「性別による生きづらさや不便さについて、感じことがあるもの」としては、女性では「家事、育児、介護は女性がするものだという考え方（76.5%）」、「女性は男性に従うのが良いという考え方（52.9%）」、男性では「力仕事や危険な仕事は男の仕事という考え方（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など当たり前という考え方（42.1%）」などがあげられます。

のことから、無意識を含む固定的性別役割分担意識は、社会の仕組みや慣習となって様々な場面で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・女性が生きづらさを感じる要因となることがうかがえます。さらに、女性にとって、自らの意思に基づきそれぞれの能力を発揮することを妨げるだけではなく、男性にとっても家庭と仕事を両立したくてもできないなど、性別にかかわらず希望する生き方・働き方を阻害する要因となり、男女共同参画やジェンダー平等の実現を困難にする恐れがあります。

加えて、近年では、この生きづらさが地方から大都市への若者・女性流出の一因であるとも指摘されています。国の調査では、進学や就職が地域を離れる理由である一方、その背景には様々な固定的性別役割分担意識が残る地元での生きづらさがあることが明らかにされています。

■ 対応方針

固定的性別役割分担意識の解消を今一度大きな課題として捉え、県は、市町村、企業、教育機関等と連携して社会全体でジェンダー平等を推進していきます。取組にあたっては、これまでの個人の考え方を否定することなく、今後の行動変容を促す仕組みづくりを検討していきます。

■ 取組

① 県、市町村、企業等の働く場におけるジェンダー平等の推進

性別によって不公平な扱いを受けることなく、仕事を通じた様々な経験や成長、経済的な自立、社会との関わり等を得ることができるよう、職場におけるジェンダー平等を推進し、実態を踏まえた職場風土や人材育成手法の改善等の取組を支援します。

まずは、県が率先して取り組み、その取組を市町村や企業などに広げていくことを念頭に、県の「奈良県こども・子育て推進本部」に「ジェンダー平等推進プロジェクトチーム」を設置しました。「こども・子育て推進アドバイザー（ジェンダー平等推進担当）」から専門的な知見を得ながら、ジェンダー平等に向けた取組や職員一人ひとりの行動変容を促す取組を検討していきます。

また、2025（令和7）年10月には、橿原市において多様性を認め合う社会の実現を目指し、「日本女性会議2025橿原」が開催され、企業や経済団体、学校、自治体が連携し、男女共同参画の推進における課題の共有や、関係者の交流と情報ネットワーク化が図られるとともに、誰もが自分らしく輝ける社会のあり方が議論されました。今後も関係者がそれぞれの役割を担いながら、男女がともに活躍できる職場づくりに地域全体で取り組む気運が高まっているなか、県はその取組が持続性をもって県内全体へ広がっていくことを支援していきます。

② 地方公共団体の職員や教職員などの意識向上・行動変容の促進

県や市町村の施策が住民に与える影響は大きく、職員がアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を持って施策の検討・立案・実施・評価を担うことがないよう、チェックシートなどを用いて気付きを促していきます。また、あらゆる分野においてジェンダー平等の視点を盛り込んでいくことができるよう、可能な限り男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）を活用し、男女別の影響やニーズの違いを踏まえた検討・立案を行うことを推進していきます。

また、周囲の大人の発言や行動は、子どもの意識の形成に影響を与える可能性があることから、子どもに身近な存在である保育士や教職員等の人権意識をより高め、保育や教育の質の更なる向上に繋げることも重要です。

保育・就学前教育に従事する保育士等を対象とする研修の実施を促進することにより、子どもが様々な家庭環境にいることを踏まえたうえで、男女の性にかかわらず、子どもの持つ能力や個性を最大限に引き出し、人を決めつけたり排除したりしない豊かな人間関係の中で、互いに支えあうことのできる資質を養うことができる人権保育を推進します。

また、学校教育において男女共同参画教育を実施するにあたり、教員の意識向上を図るため、小学校・中学校・義務教育学校・高等学校・特別支援学校等の教職員の初任者研修をはじめとして、男女共同参画に関する講座を実施します。

③ こども・若者への教育の推進

人格形成の基礎を培う幼少期のこどもへの教育は、将来の個人の意識に大きな影響を及ぼすことから、早期の教育は大変重要であるため、学校、地域をはじめ、あらゆる学びの場において男女共同参画社会の理念を普及させる教育・学習の一層の充実を図ります。

小学校低学年から高校まで、段階的・系統的な人権学習を展開し、共生社会の実現に向けた教育を推進することで、人権意識を高めていきます。

特に高校においては、人権意識を高めるリーフレットを配布するほか、ホームページにも公開し、男女共同参画等に関する学習の充実を図るとともに、キャリア教育の機会においては、性別によらず多様な進路選択が可能となるよう、男女共同参画・女性活躍の考え方を踏まえて講演、進路相談等を行います。

学校教育以外でも、こどもや若者が男女共同参画やジェンダー平等について考える機会が持てるよう、県内の教育機関や地域団体等の協力を得て説明する機会を設けるほか、SNS等による発信に取り組みます。さらには意見聴取をして県の施策に反映することができるよう、審議会へのこども・若者委員の登用や「こどもまんなかクラブ（※）」の活用を図ります。

（※）奈良県内に在住・在学・在勤している小学校1年生世代から29歳以下の方に登録してもらい、メールや対面などの方法により県が意見を聞く仕組み。

④ 県民への気付きの促進

県民に対し、固定的性別役割分担意識が、若者・女性の希望する生き方・働き方の阻害要因となりうることへの理解を促すため、男女共同参画に関する講座を実施するほか、地域で活動する団体との情報交換や活動の場の提供による支援を実施していきます。

加えて、県はジェンダー平等に向けて、市町村が地域団体等と取り組んでいくことを推進します。

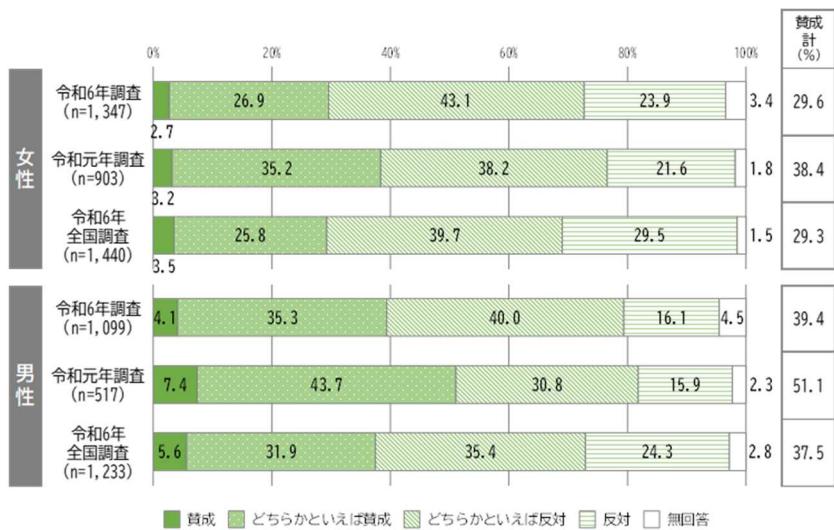
<トピックス>

○アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）とは

誰もが持つ無意識の固定観念や先入観、偏見のこと。これまでの経験や見聞きしてきたことなどから生み出されるため、完全な払拭は簡単なことではありません。アンコンシャス・バイアスを持つこと自体が悪いわけではありませんが、気付かないうちに言葉や態度に現れ、自分や周囲の人の可能性を狭めることや、誰かを傷つけることがあります。

<関連データ>

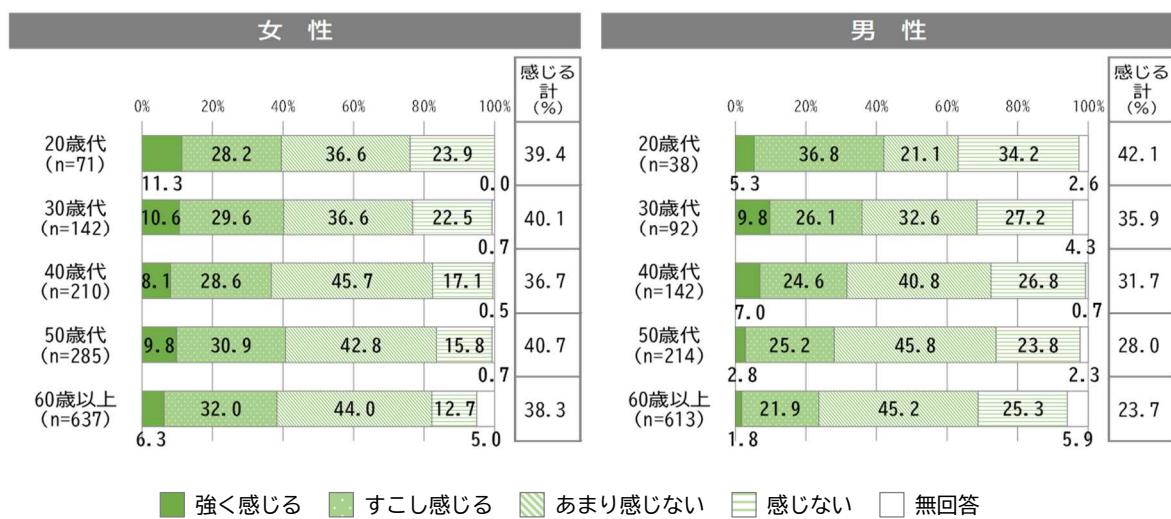
【夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方について賛成か反対か】



※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：2024(令和6)年度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

【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】



出典：2024(令和6)年度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や不便さについて、感じことがあるもの（複数選択可）】

※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方」 76.5% 「女性は男性に従うのが良いという考え方」 52.9%、 「お茶出しや掃除などは女性がするものという考え方」 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方」 49.0% 「女性はやさしい、かわいい、気が利くという考え方」 39.7%
男性	「力仕事や危険な仕事は男の仕事という考え方」 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方」 42.1% 「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方」 38.1% 「家事、育児、介護は女性がするものという考え方」 34.8%

出典：2024(令和6)年度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

<コラム> 若者の感じ方や意見

① ジェンダーギャップに関する意識や実態を把握し、かつ、この計画を策定するにあたって基礎資料として活用するために 2024（令和6）年度に実施した「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」に加えて、より多くの若者の意見を聴取し、施策の参考にするため、「若者を対象としたジェンダーに関する意識調査」を実施しました。

- ・対 象：奈良県在住の39歳以下の方
- ・調査期間：2025（令和7）年1月から同年3月
- ・調査方法：インターネットによる調査
- ・周知方法：企業、奈良県男女共同参画審議会委員（大学教員）、
私立学校・県立大学附属高校、奈良県こどもまんなかクラブ等に周知依頼
- ・回 答 数：164件

その中で、普段の生活（これまでを含む）において、インターネット、メディア、公共の場、学校・進路、アルバイト先、職場・就職活動、家などの場面や状況で、性別による制限や不利益を受けたこと、また性別を要因としたことに関する疑問やもやもやした感覚を感じたことはあるか（複数選択可）と質問したところ、男性の79.0%が、女性の89.8%が何かしらの不利益を受けたこと、又は、疑問を感じたことがあると回答しました。この調査結果を真摯に受け止め、実効性の高い取組を推進していく必要があります。

② 奈良県立大学「地域政策論（高津融男教授）」の講義（2025（令和7）年7月11日）、帝塚山大学の末吉洋文教授ゼミ（2025（令和7）年7月16日）、奈良県立医科大学「次世代医療人育成論（須崎康恵准教授）」の講義（2025（令和7）年9月8日）の時間を借りて、学生に「様々な場面に残る固定的役割分担意識を解消していくにはどうすればいいか」と質問をしたところ様々な回答が得られました。一部を紹介します。

- ・早いうちから男女共同参画の教育を行う
- ・教育に男女共同参画やジェンダー平等を組み込み、授業内で話し合う場をつくる
- ・人が集まる場所やイベント、身近な場所で、男女共同参画について学べる機会をつくる
- ・性別に関係なく役割を体験できる、逆に役割を制限されるようなプログラムを導入する
- ・性別に関係なく活躍している人を紹介する
- ・企業の代表など、立場が上の人の意識改革から行っていく
- ・男性の育児休業取得促進、夫婦間における家事・育児の平等な分担
- ・取組をしてすぐに変化するわけではないので、長い時間をかけて浸透させる必要がある

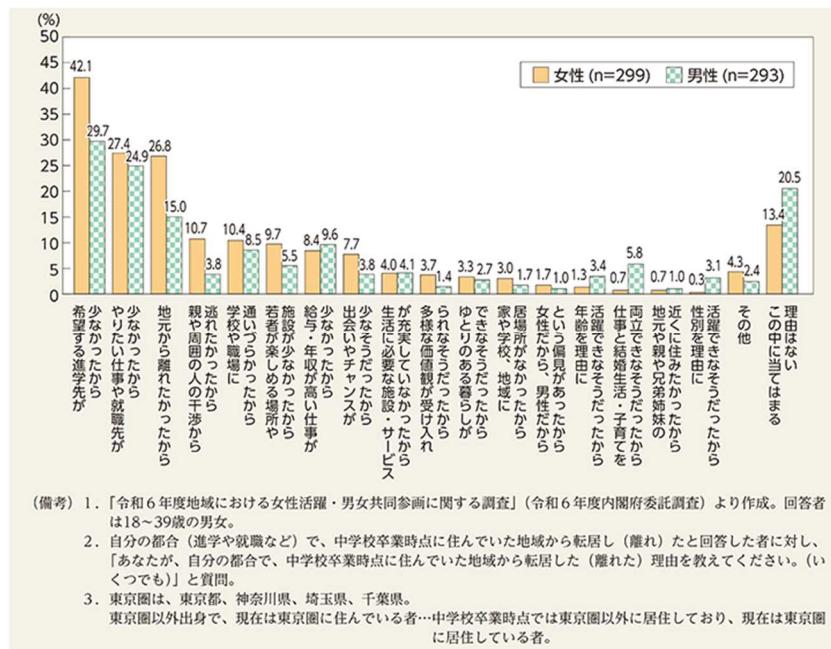
若い世代の意見を参考にしながら、市町村や企業、教育機関と連携し、長期的な視点を持って取組を推進していきます。

＜トピック＞ 内閣府調査「若者が出身地域を離れた理由」について

国の調査によると、出身地域を離れた理由は、男性と比較すると、女性では、「地元から離れたかったから」が多く、「地元を離れたい」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ります。

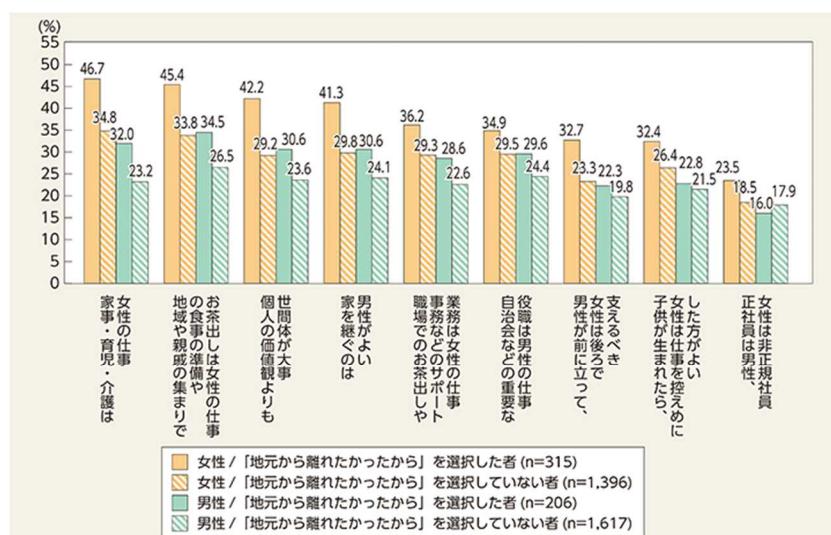
さらに、「地元から離れたかったから」を選んだ女性は、出身地域において固定的性別役割分担意識があると感じている割合が顕著に高く、進学や就職が、若い世代が出身地域を離れる大きなきっかけや理由である一方、固定的性別役割分担意識が残る地元に生きづらさを感じて、女性や若者が東京圏などに転出していると分析されています。

【出身地域を離れた理由（男女別）（東京圏以外出身で、現在は東京に住んでいる者の中、自分の都合で出身地域を離れた者）】



出典：2025(令和7)年版男女共同参画白書

【出身地域における固定的な役割分担意識等と地元から離れたいという意識の関係】



出典：2025（令和7）年版男女共同参画白書

1－2 あらゆる分野における女性の参画促進

■ 現状と課題

意思決定の場をはじめとしてあらゆる場に女性が参画することで、政策や方針が決定する過程に男女の意見が公平に反映されていきます。加えて、行政、企業活動、地域活動等の場に多様な価値観や新たな発想がもたらされ、社会全体の活力や誰もが暮らしやすい社会づくりに繋がります。

世界経済フォーラムが 2025（令和 7）年に公表したジェンダー・ギャップ指数 2025（各国における男女格差を測る指標）において、日本は 148 か国中 118 位と順位が低く、特に国会議員や閣僚、企業の管理職等に女性が少ないことが順位を低くする要因となっています。奈良県においては、企業における女性管理職の割合が全国で上位ではあるものの、政治や行政の分野などで意思決定の場への女性の参画が進んでいるとは言えず、全国でも下位に位置しています。

昇進や正規職員登用へのイメージについて尋ねた県の調査では、男性が比較的前向きに捉えていることに対し、女性は家事・育児等の時間がとれなくなる（男性 8.0%、女性 29.0%）等の回答が多く、家庭への影響を懸念していることがうかがえました。この結果から、家事や育児などの責任や分担が女性に偏っていることが、女性の参画が進まない要因の一つであると言えます。また、推進施策 2 で詳細について言及しますが、職場の場合、周囲や上司などの「事務作業は女性がすべきだ」「大きな商談や交渉ごとに男性がやる方がいい」というようなアンコンシャス・バイアスや風土により、業務の割り当てや人事配置が男女で異なることで、男女間で業務経験に差が生まれ、その結果、女性が昇進に不安を覚えるなど、固定的性別役割分担意識が根強く残る社会的な背景や構造に目を向ける必要があります。

■ 対応方針

女性の当然の権利として女性の参画を推進していくことはもちろん、取組にあたっては、多様な意見が社会に反映されることで誰もが暮らしやすい社会になる等の好影響について広く県民に周知していきます。また、女性の参画の阻害要因である固定的性別役割分担意識の解消に取り組み、あらゆる分野における意思決定の場の女性割合の増加を目指します。

■ 取組

① あらゆる分野における女性の参画促進

企業等における役員・管理職への女性登用や、経済団体や自治会等の地域団体など様々な場面における意思決定の場への女性の登用に向けて、各組織のトップへの意識改革の働きかけや、市町村とその域内にある企業などが連携した取組を支援していきます。

あわせて、例えば組織の中で指導的立場にある女性の意見や課題感を聴き、県内の様々な組織に共有し、女性の参画の阻害要因の解消に向けて取り組みます。

② 県行政における女性活躍推進

県（知事部局等）、県教育委員会、県警察本部の職場において、それぞれが女性活躍推進に関する取組の内容及び目標を明確にした特定事業主行動計画を策定し、女性の職業生活における活躍を推進していきます。

その中で、長時間労働の解消はもちろんのこと、男女がともに仕事と家事・育児を両立し、性別にかかわらず前向きにキャリアを積むことが可能となるような公正な人材育成や職場風土改革を推進します。

③ 教育分野における女性活躍推進

学校の校長・副校長・教頭職への女性教員の登用を推進するため、引き続き、管理職選考への積極的な受験を働きかける等の取組を行います。

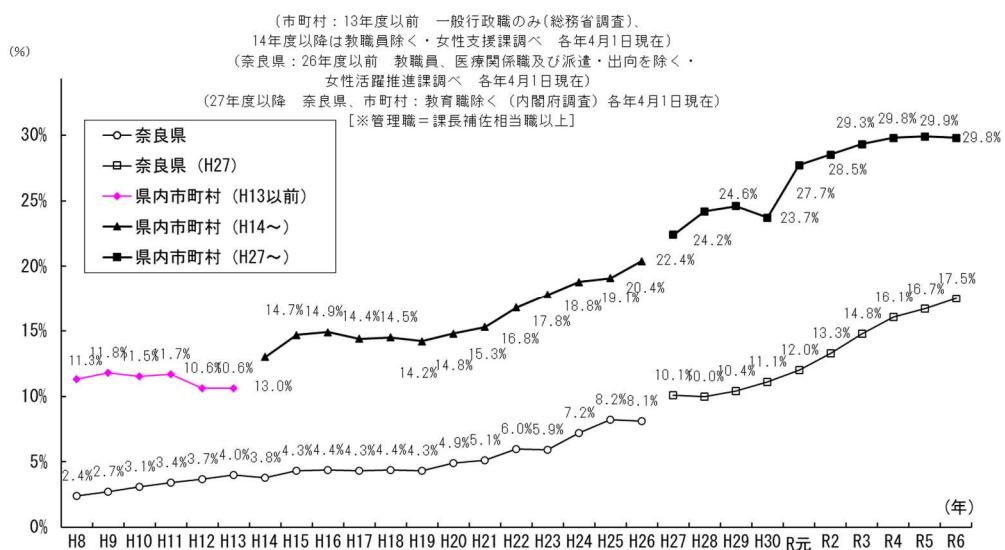
④ 審議会における女性登用の促進

行政の施策方針の策定などに関わる審議会について、県においては、これまで女性の参画割合の目標を定め、特別な理由がない限り女性割合を低くすることができない仕組みを運用することにより、女性の登用を促進してきました。

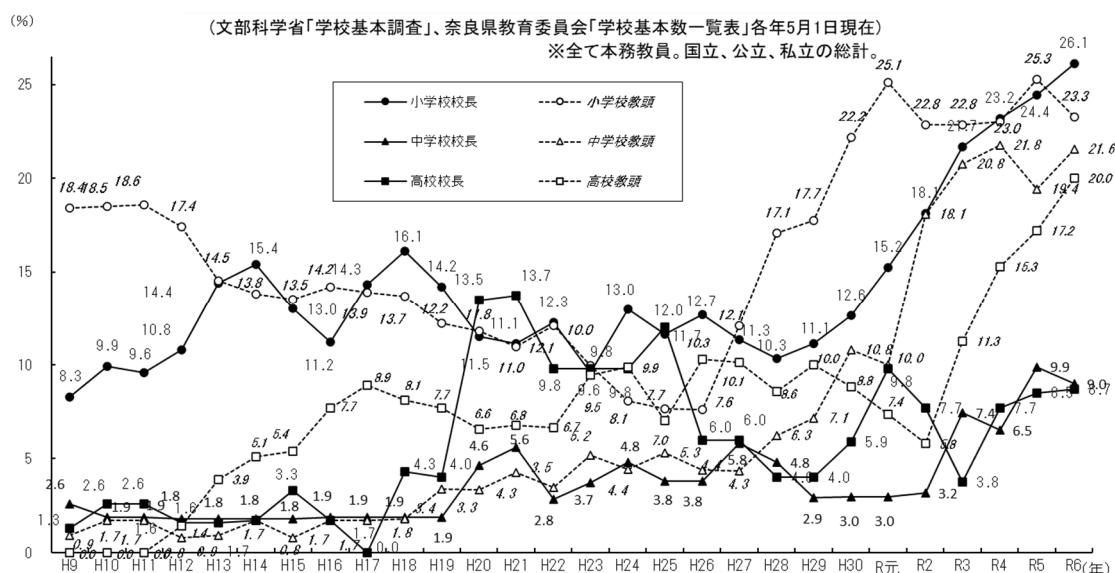
また、県及び市町村の審議会において女性委員が増えるよう、県内外のあらゆる分野で活躍する女性人材の情報を収集・登録し、必要とする部署へ提供することで女性登用を推進します。

<関連データ>

【県・市町村職員における女性管理職の割合】

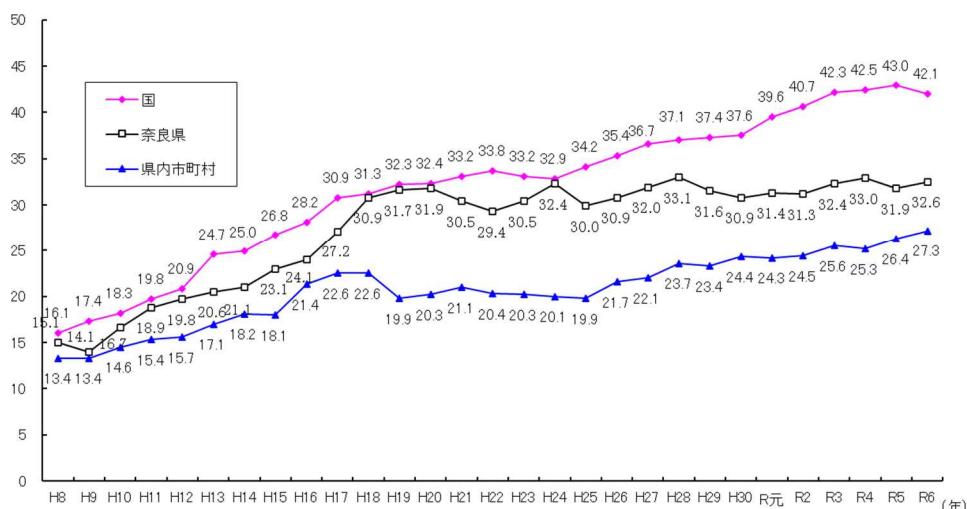


【学校管理職（校長、教頭）における女性割合の推移】



【審議会等委員における女性委員の割合の推移】

(国=内閣府男女共同参画局調べ 9月30日現在。県=H10以前:8月1日現在、H11以降:3月31日現在。
市町村=女性活躍推進課調べ・H13以前:4月1日現在、H14以降:3月31日現在。)



1－3 市町村の男女共同参画、ジェンダー平等推進への支援

■ 現状と課題

奈良県の39市町村の中で男女共同参画計画を策定しているのは26市町村（2024（令和6）年度時点）であり、人口規模の小さい町村において特に策定率が低い状況です。

1－1でも述べたとおり、全国的に、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る若者・女性が都会へと転出し、その後も男性よりも女性の方が地元に戻ってきていないという現状があります。固定的性別役割分担意識の存在が、様々な場面において個人の選択肢を制限し、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りうることを考えると、市町村の規模に限らず、自治体が、地域における男女共同参画推進の方針を示す計画を策定し、計画に基づいた施策を推進すること、そして、それにより、多様な人材が力を発揮でき暮らしやすい社会づくりを進め、選ばれるまちづくりを実践することは極めて重要です。

■ 対応方針

計画を策定するには深い知識や多くのプロセスを要するため、市町村が男女共同参画計画を策定することができるよう支援するほか、住民に身近な市町村が、域内の企業や地域団体等と協働して、男女共同参画やジェンダー平等に向けて取り組んでいくことができるよう支援していきます。

■ 取組

① 市町村の基盤づくり支援

市町村の担当課長が参加する会議において最新の情報を発信し、また、県の男女共同参画計画をモデル計画として基本的な要素や基本構成を示します。策定の途中段階においては、必要に応じて市町村が計画策定のために設置するワーキンググループ等に参画するなどの支援をしていきます。

<コラム> 市町村の男女共同参画を進める府内体制について

2024（令和6）年度、県内市町村に男女共同参画やジェンダー平等推進を進める体制（男女共同参画推進府内会議など）があるか聞いたところ、「あり」と答えたのは39市町村中9市町村でした。

また、市町村内における男女共同参画を進める上での課題については、府内でどのような研修を行えばよいのか手法等がわからない、という意見がありました。

男女共同参画を推進するための府内体制を構築できていない市町村が一定数見られること等から、取組を行おうとする市町村に対して、県府内の取組の横展開や伴走支援を行っていきます。

1－4 性別にかかわらず多様性を尊重する社会に向けた環境の整備

■ 現状と課題

全ての人が性別にかかわらず尊重し合う社会の実現のためには、他者からの強制や差別なく、自らの身体や性、生き方に関する選択の決定に関する基本的な人権であるSRHR（「性と生殖に関する健康と権利（Sexual and Reproductive Health and Rights）」の頭文字をとったもの）の保障が不可欠です。また、避妊や妊娠、出産に関する支援だけでなく、正確な性の知識や医療へのアクセス、差別・暴力から守られる環境づくりなど、あらゆる人が安心して生活できる基盤としても、このSRHRの視点が重要です。特に女性、若者・こども、障害のある人、性的マイノリティ（LGBTQ+）など、社会的に弱い立場に置かれることのある方にとて、その重要性は一層高いと言えます。

一方で、性的指向・性自認に対する理解や認識が不十分であり、職場や学校生活などにおいて、当事者が自分らしく生きるうえで困難を抱えている現状があります。2023（令和5）年に成立した「性的指向及びジェンダー・アイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」により、国や地方公共団体の役割が明確化されましたが、引き続き、性の多様性に関する正しい理解と認識を深め、性的指向や性自認を理由とした偏見や差別をなくしていくことが求められています。

■ 対応方針

多様な性のあり方があることをより多くの県民が認識し、理解が進むよう、また、当事者が日常生活において、生きづらさや不便を感じることがないように取り組んでいきます。また、県、県教育委員会、市町村及び関係機関等が連携し、こども・若者が、発達の段階に応じてSRHR、性に関する情報への対処や互いを尊重し合う人間関係について理解を深めることができるよう取組を進めます。

■ 取組

① 教育・啓発の推進

こども・若者が性に関して正しく理解し、情報を適切に収集・選択し、意思決定や行動選択ができるようになることの重要性を踏まえ、県教育委員会が作成した「教職員のための性に関する指導ハンドブック」を活用し、学校教育の一環として性に関する指導の充実を図ります。

あわせて、性の多様性に関しては、こどもや若者が正しい知識と理解を深めることができるよう、学校における教職員の研修の充実を図るとともに、発達段階に応じた教材を活用した学習を推進します。

また、地域社会や職場において、性の多様性に関する正しい理解と認識を深め、性的指向や性自認を理由とした差別や偏見をなくすため、講演会や研修会、パネル展示により啓発を実施し、当事者が暮らしやすい環境づくりに努めます。

② 相談・支援の充実

学校において、児童・生徒、一人ひとりの心情に十分配慮した相談支援に努めるとともに、当事者グループなどの関係団体との連携・協力による学習会、講演会の開催や、性の多様性に関わり配慮の必要な児童生徒への相談支援等のサポートの取組を進めます。

また、適切な相談対応が行えるよう、なら人権相談ネットワーク構成機関の相談員を対象に、資質向上のため研修を実施するなど、相談機関の機能強化を図ります。

<コラム> パートナーシップ制度

奈良県では、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性が尊重され、全ての人が自分らしく生きることができる社会の実現を目指し、様々な性的指向やジェンダーアイデンティティの人たちの生活上の障壁をなくすため、2024(令和6)年4月1日から「奈良県パートナーシップ制度」を導入しています。

これは、「パートナーシップ関係にある」ことを宣誓したお二人から、県がその旨の届出を受け、その届出を受理したことを証明する制度です。

法律上の婚姻とは異なり、その関係を法的に保護するものではありませんが、お二人の関係を公的に認めるもので、また様々な行政手続きが利用できるよう図っていくことで、日常で抱えておられる生きづらさや困りごとが少しでも解消されるよう、奈良県として取り組んでいくものです。

パートナーシップ関係とは、少なくともいずれか一方が、性的指向が必ずしも異性愛のみではない方又はジェンダーアイデンティティが出生時の性と異なるお二人が、互いを人生のパートナーとし、日常の生活において相互に協力し合うことを約した関係を指します。

1－5 人権尊重の理念に基づく多様性への理解促進

■ 現状と課題

近年の社会経済情勢の変化などにより、インターネットやSNS等を悪用した誹謗中傷や在留外国人への偏見・差別、多様な家族観を持つ人への偏見といった、新たな人権問題が顕在化するなど、人権に関する問題は多様化、複雑化しています。また、依然として部落差別など様々な人権問題も存在していることから、多様な人材の活躍が阻害されている状況です。

■ 対応方針

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、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よう「個性や能力が発揮できる社会づくり」「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」「自己の存在を確かめることができる社会づくり」を推進します。

■ 取組

① 人権施策推進体制の強化

「奈良県人権施策に関する基本計画」に基づき、多様化・複雑化する人権問題に対応するため、「奈良県人権施策協議会」の機能強化を図るとともに、同協議会において、毎年度、部落差別や性的マイノリティをめぐる問題など重点課題を選定し、専門的に調査・検討を行うための部会を設置して、県の施策への意見提案等を行います。

② 人権の教育・啓発を通じた意識醸成

広く人権問題に関心を持つ人を増やし、人権に関する理解を促進するために、講演会や研修会の開催、「なら・ヒューマンフェスティバル」や差別をなくす強調月間での啓発活動の展開、ホームページ等による情報発信などを通じて、人権意識の醸成を図ります。

また、地域において人権啓発の核となる「人権パートナー」を育成し、活動が展開できるよう養成講座を開講するとともに、人権パートナーバンクによりその人材が活躍できるよう支援していきます。

地域社会にある様々な課題の解決を図るための学びの場として「人権教育啓発講座」を開催し、人権感覚・人権意識の向上につなげます。

③ 人権相談の充実

部落差別をはじめとする様々な偏見・差別などの人権に関する相談について適切に対応できるよう、「なら人権相談ネットワーク」の各相談機関の相談員を対象に研修会・交流会を開催し、相談員の資質向上、相談機関の連携強化を図り、相談窓口の周知に努めます。

県の人権相談窓口に心理専門職の相談員を配置し、心の不安や精神的な悩みを抱える方々の相談に対応できるよう相談体制の充実を図ります。

【推進施策 1 の指標】

指標	現況値	目標値
県職員の管理職における女性の割合（課長補佐級以上）（医療関係職員、教育委員会、県警を除く）	22.2%（R 7）	奈良県特定事業主行動計画に定める数値
校長・教頭職における女性の割合（公立のみ）	22.8%（R 7）	奈良県教育委員会特定事業主行動計画に定める数値
県審議会等における女性の割合（再掲）	34.0%（R 7）	40%
市町村審議会等における女性の割合	27.3%（R 6）	33.3%
男女共同参画計画策定市町村数	26 市町村（R 7）	39 市町村
女性活躍推進法第6条第2項に規定する推進計画策定市町村数	20 市町村（R 6）	39 市町村

推進施策2 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

2-1 各職場におけるジェンダー・ギャップ解消の推進

■ 現状と課題

県の調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的性別役割分担意識に賛成する人の割合は、男性39.4%、女性29.6%であり、男女ともに2019（令和元）年度の調査結果から5ポイント以上低下し、2024（令和6）年度に実施された全国調査と比較して大きな差は見られません。

しかし、就労については、例えば、30代・40代で見ると、女性の有業率は前回調査より上昇しているものの、正規雇用の割合は男性が7～8割であるのに対し、女性は3割～4割です。女性は結婚、出産などのライフイベントをきっかけとして、非正規雇用へシフトチェンジする傾向が見られ、国の調査で見ても、女性は、25歳～29歳をピークに正規雇用率は大きく低下しています。これらの有業率や正規雇用の割合の差を受けて、年収にも男女間で大きな差があります。

奈良県の管理的職業従事者における女性の割合は16.8%で、全国平均よりは高いものの、国が定める目標である30%を大きく下回っています。各職場には依然として長時間労働を前提とした働き方があり、あわせて推進施策1で触れたように、家事や育児などの責任や分担が女性に偏っていることが女性の登用が進まない要因の一つであると言えます。

また、積み重ねているキャリアが男女間で差がある可能性もあります。例えば、周囲や上司などの「事務作業は女性がするべきだ」「大きな商談や交渉ごとに男性がやる方がいい」というようなアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）や風土により、業務の割り当てや人事配置が男女で異なることで、男女間で業務経験の差が生まれ、その結果、女性が昇進に不安を覚える傾向があることも考えられます。

■ 対応方針

性別にかかわらず、誰もが希望する働き方を実現することができる社会を目指し、県をはじめ、市町村、企業等の各職場においてジェンダー平等を推進することとし、各組織のトップの意識改革や行動変容を促すとともに、それぞれの職場の実態やそれぞれの職場で働く人々の意見を踏まえた職場環境改善等の取組を支援します。

■ 取組

① 県、市町村、企業等の働く場におけるジェンダー平等の推進（再掲）

性別によって不公平な扱いを受けることなく、仕事を通じた様々な経験や成長、経済的な自立、社会との関わり等を得ることができるよう、職場におけるジェンダー平等を推進し、実態を踏まえた職場風土や人材育成手法の改善等の取組を支援します。

まずは、県が率先して取り組み、その取組を市町村や企業などに広げていくことを念頭に、県の「奈良県こども・子育て推進本部」に「ジェンダー平等推進プロジェクトチーム」を設置しました。「こども・子育て推進アドバイザー（ジェンダー平等推進担当）」から専門的な知見を得ながら、ジェンダー平等に向けた取組や職員一人ひとりの行動変容を促す取組を検討していきます。

また、2025（令和7）年10月には、橿原市において多様性を認め合う社会の実現を目指し、「日本女性会議2025橿原」が開催され、企業や経済団体、学校、自治体が連携し、男女共同参画の推進における課題の共有や、関係者の交流と情報ネットワーク化が図られるとともに、誰もが自分らしく輝ける社会のあり方が議論されました。今後も関係者がそれぞれの役割を担いながら、男女がともに活躍できる職場づくりに地域全体で取り組む気運が高まっているなか、県はその取組が持続性をもって県内全体へ広がっていくことを支援していきます。

② 県や市町村などの公務職場におけるジェンダーギャップ解消

県職員や市町村職員を対象とした調査では、県職員の68.3%、市町村職員の66.4%が何らかのジェンダーギャップを感じ、県職員の77.2%、市町村職員の85.6%がアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）等を感じていることがわかりました。ジェンダーギャップ等を感じる具体的な場面については、男女間や年代間に感じ方の違いがありました。例えば、県職員において、「職場でのお茶出しや雑用は女性がするべきだという職場風土がある」と感じる割合は女性の方が高く（男性9.3%、女性29.4%）、「出張の際、運転は男性がやるものだという雰囲気がある」と感じる割合は男性の方が高い（男性28.2%、女性8.8%）結果となりました。また、「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ている」と感じる割合は、30代・40代が他の年代よりも高い（20代11.9%、30代37.4%、40代33.0%、50代20.9%）ことがわかりました。なお、市町村の職員も同様の傾向があります。

男女間の意識の差は「職場で自分は理解されていない」と感じる要因となり、「働きにくさ」につながります。年代間の意識の差は、女性にとっては経験を積みたいという希望を阻害する要因となり、男性にとっては家事・育児に関わりたいという希望を阻害する要因となり、いずれも「働きがい」を失わせることにつながる恐れがあります。県や市町村などの公務職場において、引き続き職員を対象とした調査を行うほか、若手・中堅職員等を対象としたヒアリングの実施などにより、働きやすさや働きがいの実態を把握し、その結果について研修等を行うことで組織全体に共有する機会を設け、職員に気付きを促す取組や所属ごとの実態に応じた個別の取組を推進します。

③ 企業の職場におけるジェンダーギャップ解消

県内企業の従業員を対象とした調査では、71.0%の人が何らかのジェンダーギャップを感じ、86.9%の人がアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を感じていることがわかりました。具体的には、公務職場とはやや異なる実態が見られますが、「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」割合は、性別にかかわらず高い（全体36.4%）結果となりました。「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」割合は、女性の方が高く（男性9.9%、女性33.3%）、企業の職場におけるジェンダーギャップの解消は必須と言えます。女性が自らの意思に基づき能力を発揮することを可能とするためにも、県は、市町村と企業が連携して行うジェンダーギャップ解消に向けた取組を支援し、その取組をモデルとして県内に展開します。

加えて、女性の活躍推進は、経済社会にイノベーションをもたらし持続的な発展を確保する上でも不可欠であるため、経済団体等と連携し、企業の経営者や管理職層等の意識改革や、経営者のコメントメントを促すセミナーなどを実施します。

④ 公立学校の職場におけるジェンダーギャップ解消

公立の学校の教職員に加えて保育施設の職員を対象とした調査では、職員等の52.2%が何らかのジェンダーギャップを感じ、68.4%が何らかのアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）等を感じ、県や市町村職員、企業の従業員より割合が低いことがわかりました。しかし、「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」と感じる割合は、女性の方が高く、「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」と感じる割合は、男性の方が高く、男女間の意識の差を起因とした働きにくさが存在することが推測されます。また、幼稚園や保育施設では、「学校（園）は女性社会で、男性では働きにくいと感じる」、「異性の管理職や先輩職員には相談しにくいと感じる」男性の割合が女性よりも高く、この特徴的な課題を解消するため、性別にかかわらず働きやすい職場づくりをトップに働きかけていきます。

また、学校における働き方改革の推進は、校長・副校長・教頭職への女性教員の登用を推進する上でも、不可欠です。

2025（令和7）年6月11日に「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」が成立したことにより、学校における働き方改革を推進する役割は、県立学校については奈良県教育委員会が、市町村立学校については、市町村教育委員会が担うこととなっています。そのため、県教育委員会においては、教職員に対するアンケートを実施するなどにより、教職員の意識や抱える課題などを把握・分析し、その結果を基に、県立学校における働き方改革について、知事部局、関係機関と連携して取り組み、性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくりを推進します。

また、市町村立学校における働き方改革を支援するため、市町村教育委員会に対して、アンケート結果等の情報提供を含む指導・助言・支援を行います。

<コラム> 各分野の職場におけるジェンダーギャップに関する意識調査結果

2023（令和5）年度と2024（令和6）年度に、県や市町村の職員、県内企業の社員、教育現場の職員を対象に、ジェンダーギャップに関する職場の意識調査を実施しました。

- ・対 象：①奈良県庁職員、②市町村職員、③企業・事業所社員、
④公立幼稚園・保育所・こども園、公立小学校・中学校・高等学校
(中等教育学校を含む)、県立特別支援学校の教職員
- ・調査期間：①令和6年3月18日～29日 ②令和6年8月1日～30日
③令和6年8月1日～30日 ④令和6年9月10日～20日
- ・調査方法：インターネットによる調査
- ・周知方法：①庁内掲示板及び各課・室経由にて全職員へ周知
②男女共同参画担当課経由にて全職員へ周知
③奈良県専任担当者制対象企業あて周知 ④県内各教育機関あてに周知
- ・回答数：①1,431名、②3,302名、③107名、④3,911名

その結果、それぞれの職場においてジェンダーギャップやアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が存在すること、また、性別によって、ジェンダーギャップ等を感じている項目に差があることがわかりました。

アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の存在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、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。

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。
 - ・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
 - ・突然的に生じた、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。

また、同調査からは、県及び市町村における部署別の職員の男女比に一部偏りがあることもわかり、住民・保険・年金部局や会計部局では女性職員の割合が高く、人事・財政・企画部局や危機管理部局では男性職員の割合が高いという傾向がありました。

このように性別による偏りのある人事配置は、結果として、女性は、男性に比べて組織全体を把握することができるような部署の経験が少なくなり、管理職になることに不安を覚えるなどの影響を生じさせる可能性があります。

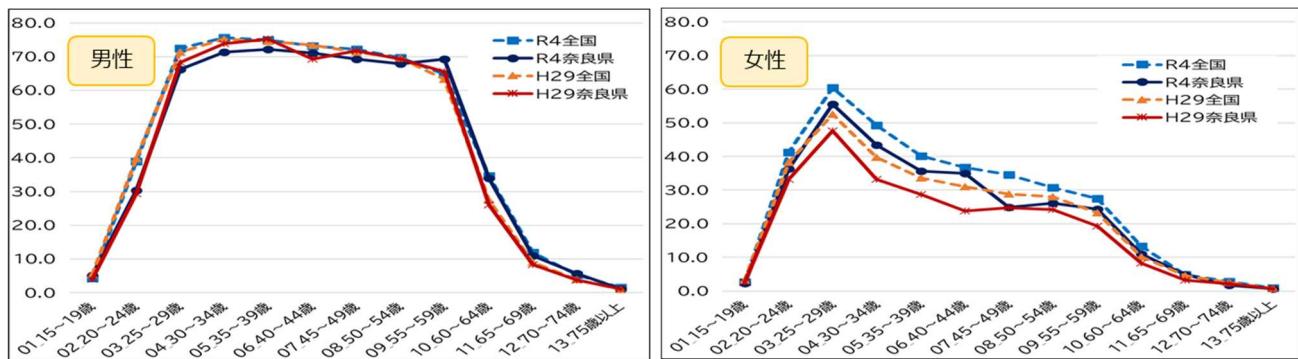
その不安から、管理職への昇任を希望しない女性が出てきてしまい、「女性職員は、管理職昇任を希望しない傾向がある」という周囲の認識を生む恐れもあります。

女性だけではなく男性に関しても、ハードな仕事を割り当てられ、本当は家庭や社会活動を充実させたいのに実現できない、と感じさせる恐れがあります。

働く人が自身の望むキャリアプランを考え、それを実現させるためにには、組織的にアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消に向けた取組や、ジェンダーギャップの解消を図っていくことが重要です。

<関連データ>

【正規雇用率】



出典：就業構造基本調査

【時期別・夫婦の就業状況】

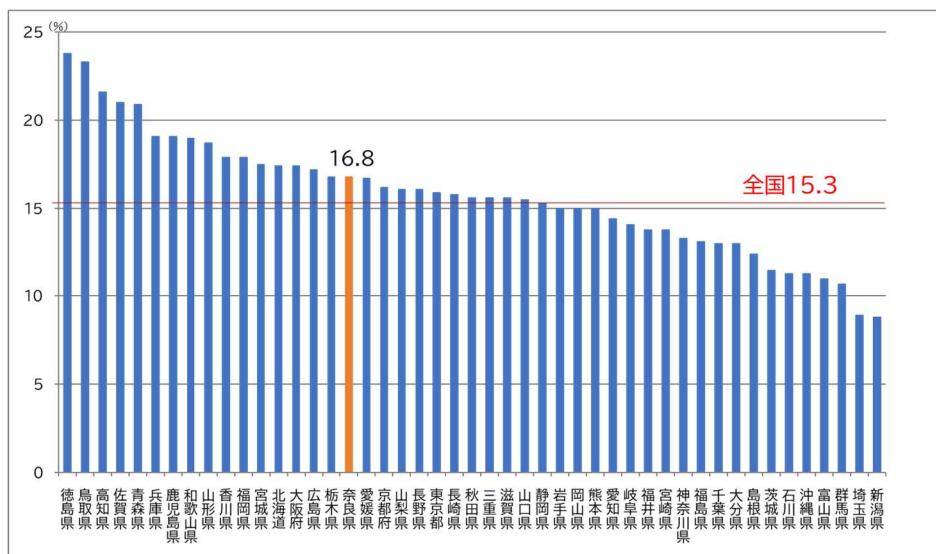
(%)

	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

N (夫) = 1,108 N (妻) = 1,108

出典：2023(令和5)年度奈良県結婚・子育て実態調査

【管理的職業従事者に占める女性の割合】



出典：2022(令和4)年度就業構造基本調査

2－2 共働き・共育て・共家事の推進

■ 現状と課題

男性のみが働く世帯が多い時代に形成された、長時間労働や転勤等を当然視する労働慣行、「家のことは女性の役割」という固定的性別役割分担意識に加えて、特に東京や大阪などの大都市の周辺においては、高い県外就業率に起因する通勤時間の長さを背景に、依然として家事・育児・介護等の多くを女性が担っているという実態があります。奈良県の女性の1日の家事関連従事時間は238分（2021（令和3）年）と全国最長で、これらを理由にして、女性が働く場において活躍することが困難となる場合があります。

実際に、奈良県の女性（20～64歳）の就業率は70.6%（2020（令和2）年）と依然として全国最下位です。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ます。県の調査において、第一子出産前後の妻の継続就業率は58.4%となり、過去と比較すると5ポイント以上上昇していますが、類似の調査における全国値（69.5%（国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」2021（令和3）年）と比較すると依然として低い状況です。

また、県調査では、就業経験のある妻の退職理由を見ると、「家事・子育てに専念したかったから」が45.9%と最多です。しかし、その理由を選んだ背景に何があるのか、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つたのかなどの深掘りが必要です。加えて、「子どもが生まれ、仕事と子育ての両立が困難（16.9%）」、「職場が遠かった（18.8%）」などやむを得ず仕事を辞めた人も少なくありません。

また、女性の就業継続やキャリア形成のためには、夫婦やパートナー同士が一体感を持って子育てできる環境づくりも重要です。国の調査によると、男性の育児休業取得率に関しては、育児・介護休業法の改正等の影響を受け、2019（令和元）年から2024（令和6）年の5年間で7.5%から40.5%まで大幅に増加していますが、育児休業の取得期間に関しては、女性で一番多いのは12か月から18か月未満（2023（令和5）年）であることに比べると、男性で一番多いのは1か月から3か月未満（同年）であり、男性の育児休業の取得期間が短いことがわかります。その背景には、職場に迷惑をかけると感じたこと、収入減少に不安を感じたことのほか、男性が育児休業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組織の風土もあると考えられます。

これらのことより、性別にかかわらず誰もが希望どおり仕事と家事・育児・介護を両立し、前向きにキャリアを積むことが可能となるよう、制度の整備とあわせて組織風土の改革が一層必要です。

■ 対応方針

共働き世帯が増加する中、家庭内において家事や育児などの負担が女性に集中している現状を変え、地域や職場が子育てや介護を行っている職員を支援する社会をつくり、共働き・共育て・共家事を推進していきます。

■ 取組

① 地域全体で支えあう子育て支援の推進

性別にかかわらず、希望どおり、気兼ねなく育児休業制度を取得できるようにするなど、職場の風土を抜本的に変えるために、組織のトップや管理職の意識を変え、仕事と子育てを両立できる環境づくりを進めていきます。加えて、長時間労働の是正や働き方改革を進めるとともに、男性の家事・子育てへの主体的な参画を促進し、女性に一方的に負担が偏る状況を解消します。

また、市町村及び家庭・地域住民等が協働して行う学習や体験活動などを支援することにより、学校・家庭以外にこどもたちの居場所をつくり、健やかな成長を支えます。

② 男性の育児休業取得の促進

夫婦が一体感を持って子育てできる社会を目指し、男性の育児休業取得を企業に働きかけ、父親が仕事を休んで育児に積極的に関われるよう施策を推進します。

また、特に県庁においては、家族や本人の多様なニーズに対応できるよう、育児休業等に関する情報提供や代替職員の配置を行うとともに、育児休業を取得した職員の業務をカバーした職員を評価する仕組みを導入するなどにより、職員が希望どおり育児休業を取得できる職場環境づくりを推進します。

③ 仕事と家事・育児の両立支援

仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入や業務の代替等の支援を実施するとともに、男女ともに円滑な育児休業等の取得や、職場復帰、その後の仕事・キャリア形成と育児の両立ができる雇用環境の整備を支援します。女性のキャリア形成のためには、女性自身への働きかけだけでなく、企業の経営者や管理職層等が「女性は管理職に向いていない」といったアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消に向けて取り組み、女性の育成を進めることができるよう施策を推進します。

また、育児休業取得にとどまらない男性の家事・育児への参画を促進する企業の好事例等について、企業の経営者や管理職層等への周知啓発を行います。

④ 安心してこどもを預けられる教育、保育体制の整備と保育人材の確保

市町村による保育所や認定こども園等の施設整備を引き続き支援し、待機児童の解消に努め、こどもたちが安全・安心に過ごせる居場所の拡充に取り組みます。

また、保育の人材確保・定着のため、民間保育所等に勤務する常勤保育士等の待遇改善や保育現場の環境改善などの取り組みを推進します。さらに、放課後児童対策の充実に向けた取組を実施する市町村を積極的に支援します。

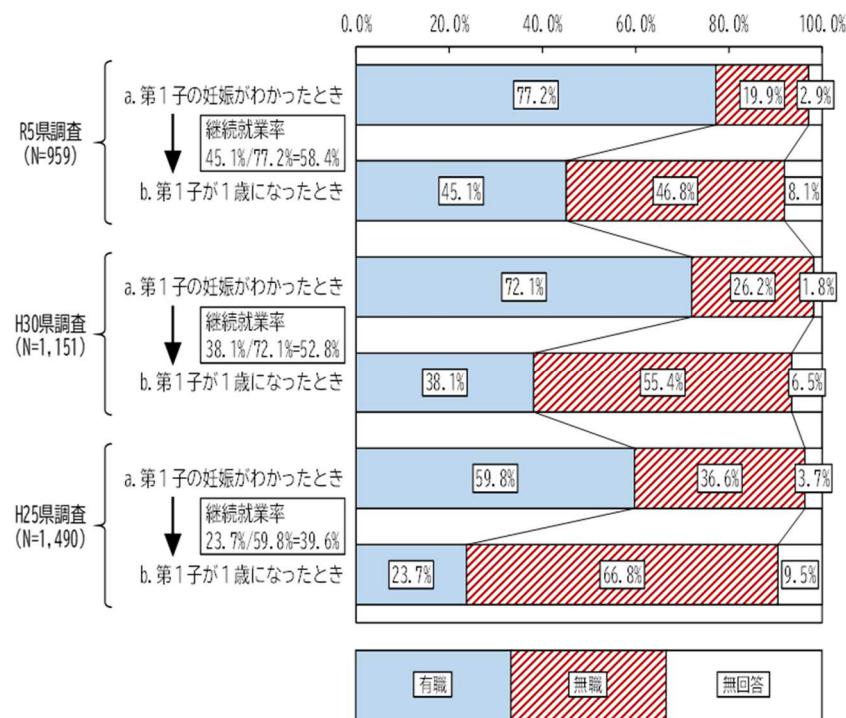
⑤ 仕事と介護の両立支援と介護人材の確保

家族に介護が必要となった場合でも、仕事を続けながら介護ができるよう、介護休業制度活用や短時間勤務制度の導入などを企業等に働きかけます。

また、今後さらに高まることが予測されている介護需要に対して、多様な人材の参入促進、資質の向上、労働環境・待遇の改善を図るための優れた取組を行う団体等に対して補助するなどの支援を行います。

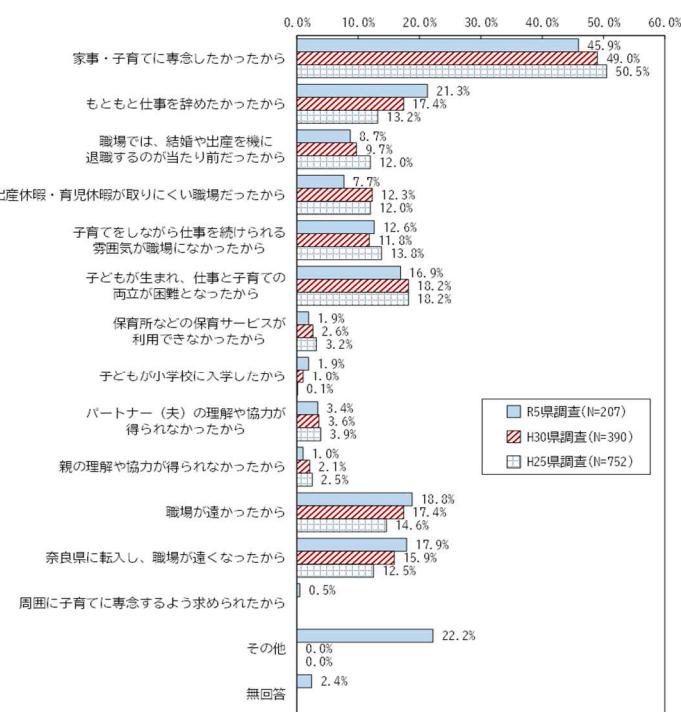
<関連データ>

【第一子出産前後の妻の就業状況】



出典：2023(令和5)年度奈良県結婚・子育て実態調査

【妻が仕事を辞めた理由】



※複数回答可

出典：2023(令和5)年度奈良県結婚・子育て実態調査

【男性の育児休業取得率】

	R1	R2	R3	R4	R5	R6
奈良県	2.0%	14.3%	9.4%	24.6%	28.4%	47.0%
全国	7.5%	12.7%	14.0%	17.1%	30.1%	40.5%

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
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
女性	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
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	-
男性	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	-

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

2－3 柔軟な働き方の普及

■ 現状と課題

奈良県では、就業を希望する女性が仕事に就いている割合が 86.0% であり、全国（88.2%）より低い状況です。

女性が希望しても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と考えられます。県の調査でも、就業を希望している女性が仕事に就けない理由として多いのは、「出産・育児のため（31.8%）」、「家事のため（20.0%）」です。どのような条件が整えば就労しようと思うかという問い合わせに対しては、「短時間勤務ができること（67.8%）」、「休暇を取りやすいこと（57.9%）」などが主な回答となっています。職場の制度や勤務条件が整備され、あわせてそのことが周知されると、女性が就労に一歩踏み出せる可能性があります。

また、性別にかかわらず家庭と両立しながら働く人にとっても、就業の開始・終了時間が一律に定められ、就業場所までの通勤が原則という従来からの働き方では、突発的な家庭の事情などへの対応が難しく、働き続けることを諦めることもある状況となっています。

■ 対応方針

性別にかかわらず働くことを希望するすべての人が、育児や介護をはじめとしたライフイベントに際し、多様で柔軟な働き方を選択することで両立のしづらさを感じることなく働き続けられるよう、また、離職した場合においても再就職できる地域社会を実現するため、企業等の働き方改革など職場環境改善の取組を支援します。

■ 取組

① 時間と場所に拘束されない職場の創出

企業等に対し、フレックスタイムや短時間勤務などの勤務形態の多様化を促し、誰もが時間と場所を柔軟に選択して働くことができる職場づくりを進めます。

テレワークは、時間や場所を有効に活用でき、在宅勤務を可能とすることで、育児や介護などと仕事の両立がしやすくなります。また、住みたい地域で働くことが可能となり、都市部から地方への人の流れの創出にもつながるため、Wi-Fi 環境を整えたコワーキングオフィスなどの設置を推進します。

② 企業の職場環境整備の推進

企業と県、市町村及び労働局等が連携し、働きやすく、働きがいのある職場環境づくりに取り組む仕組みを構築します。また、「奈良県地方版政労使会議（奈良県働き方推進協議会）」において、労使の関係者と実践的な意見交換を行い、職場環境改善に向けた気運の醸成を図ります。

男女がともに働きやすい環境づくりによる仕事と生活の調和の実現のため、雇用の継続や復帰がしやすいことなど柔軟かつ多様な働き方ができる職場づくりをはじめ、正規雇用の拡大等、良質な雇用環境整備に取り組んでいる企業について、「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」への登録を推進し、ホームページ等での取組内容等の紹介、企業の表彰や事例紹介を通じて、他の事業者へ取組を横展開します。

また、奈良県公契約条例に基づき、契約の相手方の選定等において、女性の活躍及び仕事と子育ての両立にかかる取組や、人権意識の向上にかかる取組を評価することなどにより、適正な労働条件の確保やより良い職場づくりを目指します。

さらに令和7年度からは、県内中小企業でのSDGsの取り組みを後押しするため、SDGsに関連する取組を実施する県内に本社、本店、支店等の事業所がある中小企業を県が認証しており、認証を受けるために必要な取組の中で、「女性の活躍」を重点項目の1つとして設定しています。認証企業には、県内関係機関と連携してPRや資金調達などで様々なメリットを提供しています。

③ 起業への支援や起業家等の就労の継続支援

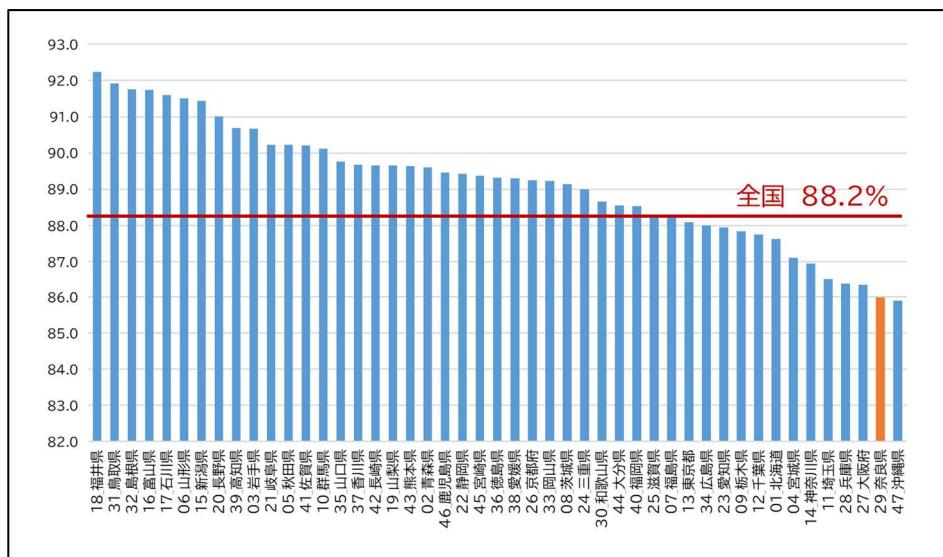
起業やフリーランス、又はデジタルスキルを活かしたオンライン就労という働き方は、時間や場所に縛られず柔軟に就労することができることから、育児や介護、家庭との両立がしやすく、潜在的な労働力の掘り起こしが期待できます。個人の能力向上により起業につなげるセミナーや、デジタル人材の育成にも取り組みます。

しかし、女性の起業家は男性と比べて少なく、また、一人で得られる知識と情報には限界があり、孤独や心細さを感じる人もいるという課題があります。起業を目指す人や既に起業した人、フリーランス同士のネットワーク構築や、支援機関に「つなぐ」交流の場づくりを行うことにより、情報交換や相談相手を見つけることを支援し、起業や就労の継続に対するモチベーションの維持・向上につなげます。

また、起業・創業を促進し、その後の事業を長く継続できるよう、（公財）奈良県地域産業振興センター、奈良県よろず支援拠点、各商工会議所・商工会等の支援機関と連携し、課題や相談内容に応じた支援を実施します。例えば、起業に要する経費の一部を補助する起業支援金の交付や専門家による個別の相談支援、創業する場合に利用できる有利な資金を確保します。さらに、起業時や急成長が困難なスタートアップ期の起業家に対し安価な賃貸スペースの提供と専門家による経営相談を行い、その成長を促進します。

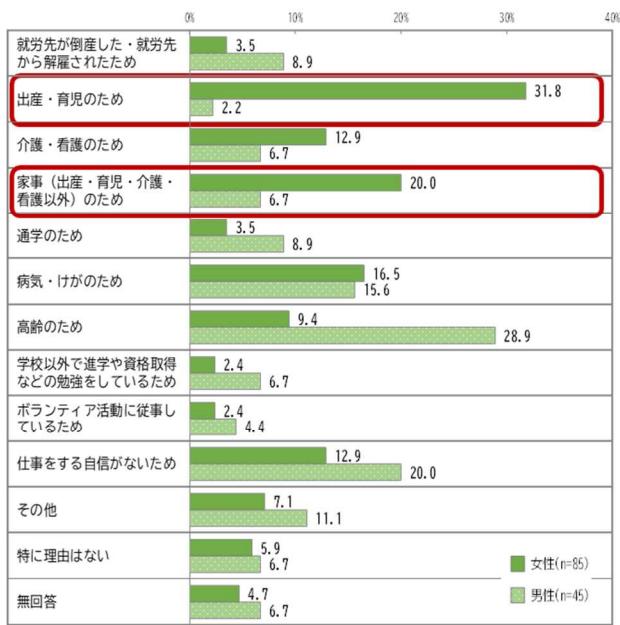
<関連データ>

【希望した人が就業している割合（20～64歳・女性）】



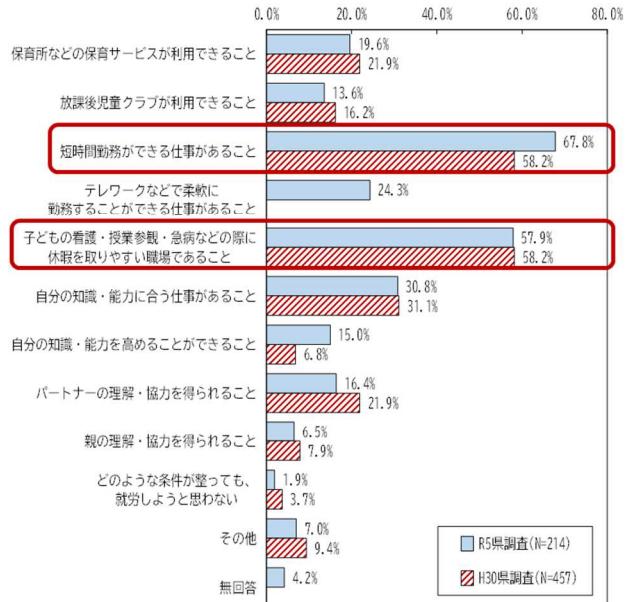
出典：就業構造基本調査

【就業したいが現在就業していない（できない）理由】



出典：2024(令和6)年度奈良県ジェンダー・ギャップのない社会づくりに関する意識調査

【どのような条件が整えば就労しようと思うか】



出典：2023(令和5)年度奈良県結婚・子育て実態調査

2－4 女性の再就業支援

■ 現状と課題

2－2で述べたように、奈良県の女性（20～64歳）の就業率は70.6%（2020（令和2）年）と依然として全国最下位で、主な原因は第一子出産前後における女性の退職が考えられます。女性は妊娠・出産・育児などのライフイベントの際に一度退職してしまうと、再び働くとしても就業しにくい状況にあります。家事・育児への責任を女性がより感じて仕事との両立に不安を抱えていることに加えて、退職後の期間をブランクと捉え、仕事で求められる知識や技術についていけないのではないか、業務能力が低下しているのではないかといった不安を抱えていることが原因と考えられます。

また、再就業を希望する女性と人材を求める企業との間に、勤務時間や通勤時間（勤務地）などにおいてミスマッチが生じていること等により、就業を希望する女性が仕事に就けない状況もあります。

就業形態について見ると、会社などの役員を除く雇用者のうち、正規雇用の割合は県42.4%、全国46.9%で、また、パート・アルバイトの割合は県48.2%、全国41.4%で、全国では正規雇用の割合がパート・アルバイトの割合より高いのにもかかわらず、県では正規雇用の割合の方が低いという状況です。

■ 対応方針

再就業を希望する女性が安定した雇用を得られるよう、リスキリングや資格取得支援を充実させ、企業とのマッチング支援を行います。特に正規雇用での再就業の機会を拡大するため、企業に対して、多様な勤務時間や勤務制度の導入などといった勤務環境の整備を支援します。

■ 取組

① 再就職希望女性と女性活躍を推進する企業等とのマッチング支援

「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」の登録企業・支援団体等と連携し、再就職や転職を希望する女性の働きたい希望を実際の就労につなげていく取組を推進します。さらに、企業でのインターンシップ等を実施し、女性が正規雇用で再就職できるよう支援します。

② 再就業希望女性への相談支援

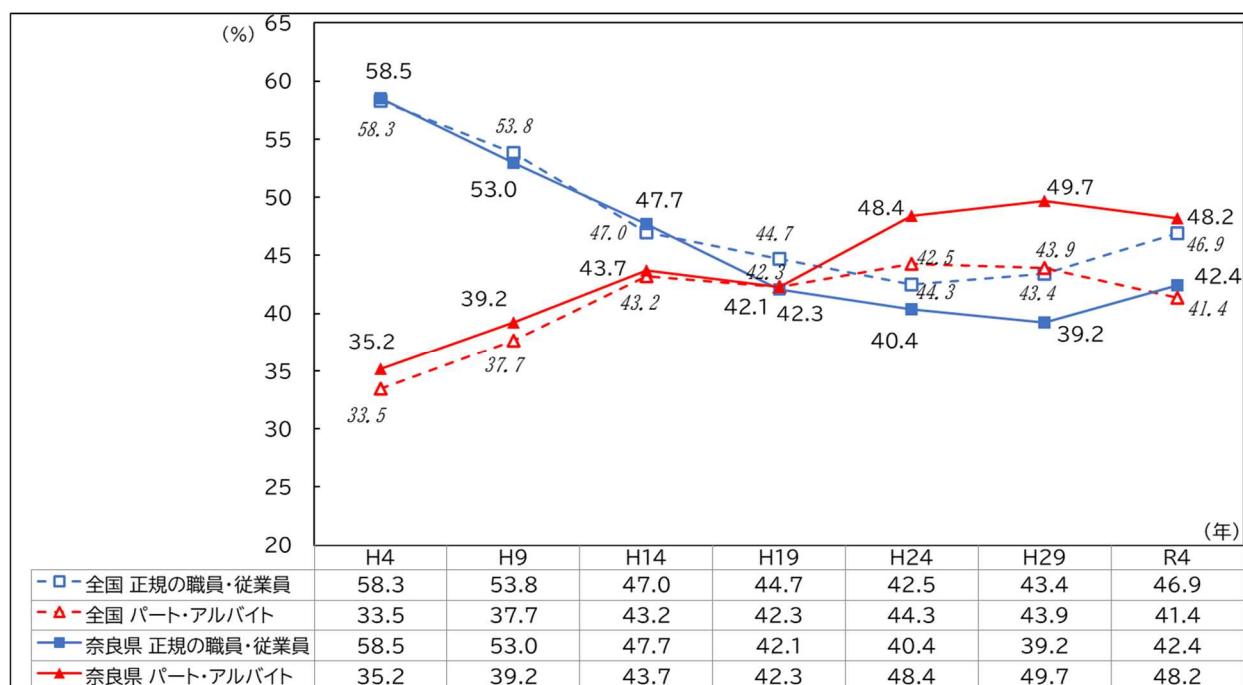
再就業について不安を抱える女性に対し、キャリアコンサルタントの資格を持つ相談員が個々のニーズに応じた個別相談支援を行うとともに、再就業に向けたスキルアップを含めた総合的な支援を行います。

③ 再就業のための職業能力向上支援

すぐに就業することが困難な人の職業能力向上や、職場で仕事を続けていくために必要となる職業能力を身につけるため、様々なプログラムによる職業訓練や、デジタルスキルを始めとした技術のリスキリングを行います。また、託児付き訓練を引き続き行い、女性が受講しやすいよう配慮します。

＜関連データ＞

【就業形態別女性の雇用状況 年次推移】



出典：2022(令和4)年度就業構造基本調査

【推進施策 2 の指標】

指標	現況値	目標値
第一子出産前後の妻の継続就業率	58.4% (R 5)	70% (R10)
企業における男性の育児休業取得率	47.0% (R 6)	85%
県男性職員の育児休業取得率	68.2% (R 6)	奈良県特定事業主行動計画に定める数値
県知事部局において、男性の育児休業について、家族や本人の多様なニーズに対応しつつ、希望する職員の取得率	68.0% (R 6)	奈良県行政運営の基本計画に定める数値
教育委員会男性職員の育児休業取得率	40.8% (R 6)	奈良県教育委員会特定事業主行動計画に定める数値
就労を希望している女性のうち就労している女性の割合	86.0% (R 4)	90%

推進施策3 健やかで安全・安心な暮らしの実現

3－1 困難な問題を抱える家庭・個人への支援

■ 現状と課題

男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが、高齢期を含めた女性の貧困の一因になっているという問題があります。主たる所得者の病気や離婚などの際には、女性は貧困等の困難に陥りやすく、抜け出しにくい傾向があります。実際に、ひとり親世帯の約9割が母子世帯であり、母子世帯の養育費取り決め率も約4割とその収入は一般世帯の収入よりもかなり低くなっています。さらに、貧困が子どもの世代へも引き継がれる「貧困の連鎖」も起こっています。

また、女性が日常生活又は社会生活を営むにあたり、女性であることにより困難な問題を抱えることもあります。それらの問題は、性的な被害、家庭の状況、不安定な就労状況、生活困窮、孤立などに加え、高齢者、障害者、在留外国人、性的マイノリティ（LGBTQ+）であることや部落差別に関することなど、複合化、複雑化しています。このような困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るために、支援の施策を推進し、人権が尊重され、女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現が必要です。

また、男性においても、固定的性別役割分担意識が「男性は弱音を見せず、働いて家族を支えるべき」といった価値観を生み出し、男性自身の生きづらさや孤立感につながることがあります。こうした意識は、男性が悩みを抱えても相談しづらい風潮を助長し、支援へのアクセスを妨げているおそれがあります。

■ 対応方針

固定的性別役割分担意識を背景として、家庭や個人が抱えている負担や困難がその他の差別と複合的かつ複雑になり、問題が深刻化する恐れを認識し、家庭・個人を支援していきます。また、「奈良県困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画」に基づき、困難な問題を抱える女性に対し、それぞれの意思を尊重しながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた多様な支援を行います。

■ 取組

① 困難な問題を抱える女性への支援

2024(令和6)年度から女性相談支援センターを中央こども家庭相談センター内に設置しました。女性相談支援センター、高田こども家庭相談センターに女性相談支援員を配置し、支援対象者に適

切な支援を行います。この女性相談支援センターを中心として、児童相談所、福祉事務所及び男女共同参画、ひとり親家庭、在留外国人、消費生活、性的マイノリティ（L G B T Q +）等に関する相談支援や啓発の業務を集約して一体的に実施する（仮称）県民くらし相談センターが相互に連携し、支援を強化します。

加えて、支援調整会議を設置し、県庁内の関係部署、警察、市町村などに加え、地域で様々な困難を抱える女性を支援する民間団体にも広く参加を呼びかけ、必要な情報交換や支援内容の検討を行います。

② 困難な問題を抱える女性への支援における市町村との連携

市町村は、困難な問題を抱える女性にとって最も身近な相談機関となります。また、市町村は、困難な問題を抱える女性の支援に関する児童福祉、母子福祉、障害者福祉、高齢者福祉、人権施策、生活困窮者支援等の主体でもあることから、それらの複雑化、複合化した困難な問題を抱える女性に対する支援に連携して取り組みます。

なお、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律第8条第3項に規定する市町村基本計画の策定や、市町村における困難な問題を抱える女性への支援窓口の設置及びその周知並びに当該支援窓口への相談員の配置が進むよう、情報の提供や助言等の支援を行います。

③ 困難な問題を抱える女性への支援における民間団体との連携

県内で困難な問題を抱える女性への支援に取り組む民間団体は、若年女性の自立支援団体や、DV被害等の困難な問題を抱える母子の生活支援団体、性暴力被害者支援団体、多胎児育児支援団体、依存症治療の支援団体、データDV予防啓発団体、部落差別をはじめあらゆる差別の解消に取り組む団体、人権問題に取り組む団体などがあります。

民間団体の特色である専門的できめ細かな支援や、これまでの活動から蓄積された知見、育成されてきた人材等は、困難な問題を抱える女性への重層的かつ段階に応じた支援を進める上で重要となります。県及び市町村、民間団体がそれぞれの役割や活動内容を理解し、互いの活動を補完しながら、被害の早期発見、未然防止、悪化防止のため、困難な問題を抱える女性への支援を行うことができるよう、連携体制の構築に取り組みます。

④ 生活困窮家庭への支援

2015（平成27）年に施行された生活困窮者自立支援法に基づき、就労支援をはじめとした生活困窮者の自立支援に取り組むとともに、セーフティネットの最後の砦として、生活保護制度を適正に運用します。

社会情勢の急激な変化による倒産やリストラに遭遇した方が、たちまち生活困窮に陥ることを防ぐため、低金利の融資を行うことにより、生活の安定を図ります。

⑤ ひとり親家庭への支援

県福祉事務所に、母子・父子自立支援員を配置し、ひとり親等に対し、自立に必要な情報提供や相談指導等を行います。

ひとり親が急な疾病や出産、看護、出張、技能習得のための通学、就職活動等で、一時的に生活援助や子どもの保育を必要とする場合に家庭生活支援員を派遣します。

経済的自立を支援するため、児童扶養手当を適正に支給するほか、知識技能を習得している間の生活資金等の貸付けや県営住宅への入居優先枠を確保することなどにより、ひとり親家庭が生活・自立しやすい環境をつくります。

(仮称) 県民くらし相談センター内の「ひとり親家庭等総合相談窓口」において、アウトリーチ機能を充実させ、ひとり親の困りごとに対して包括的に支援できるよう相談支援を行い、相談者に応じた支援窓口へつなぎます。また、母子家庭等就業・自立支援センター（奈良しごと i センター内（※））において、ハローワークと連携し、ひとり親の就業による自立を目指した相談支援を実施します。

（※）2025（令和7）年度より、ひとり親の就業相談を奈良しごと i センターで実施。

⑥ 高齢者支援

高齢者が健康で生きがいをもって活躍し続けられるとともに、いつまでも住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるように、「奈良県高齢者福祉計画・介護保険事業支援計画・認知症施策推進計画」に基づき、医療や介護などの生活に欠かせないサービスが包括的に確保される「地域包括ケアシステムの深化・推進」や、「介護保険制度の持続可能性の確保」に向けた取組などを推進します。

高齢者のニーズに応じた就労を支援し、多様な形態による雇用・就業機会の確保を図ります。

市町村や地域包括支援センター、介護施設等の職員を対象とした研修を実施し、高齢者の尊厳や人格を保護するとともに、地域での高齢者虐待未然防止・早期発見に努めます。

⑦ 障害者支援

「奈良県障害のある人もともに暮らしやすい社会づくり条例」に基づき、障害者差別や合理的配慮の不提供に対する相談支援や、県民に向けた啓発などを実施します。

また、「奈良県障害者計画」に基づき、障害のある人を対象に、障害福祉サービスの充実、各種研修、生活訓練、文化・スポーツ活動の場を提供することなどにより、障害者の自立と社会参加を促進します。

⑧ 多文化共生の推進と在留外国人支援

一人ひとりが多様な文化や習慣などについて学び、国際理解を深められるよう、異文化理解に関する研修や国際交流イベント等を開催し、多文化共生を推進します。

在留外国人がスムーズに日本の生活に馴染み、困りごとなく生活できるように、基礎的な日本語を習得するための講座の開催、日本での生活支援などを実施します。また、（仮称）県民くらし相談センター内の「奈良県外国人総合相談窓口」において様々なツールや機会を活用して、多言語での情報提供をするとともに、相談員の資質向上のための研修会等の開催など、支援の充実を図ります。

また、技能実習や特定技能などさまざまな在留資格で県内に在留する外国人労働者が円滑に県内で就労し、良好な生活環境で定着できる仕組みを検討します。

⑨ 男性への相談支援

男性が抱える様々な悩み「仕事や職場の人間関係」「家族やパートナーとの関係」などについて、電話、面談等により男性相談員が相談に応じます。また、市町村に設定されている窓口とあわせて県民に対して周知していきます。

⑩ 性的マイノリティの方への相談支援

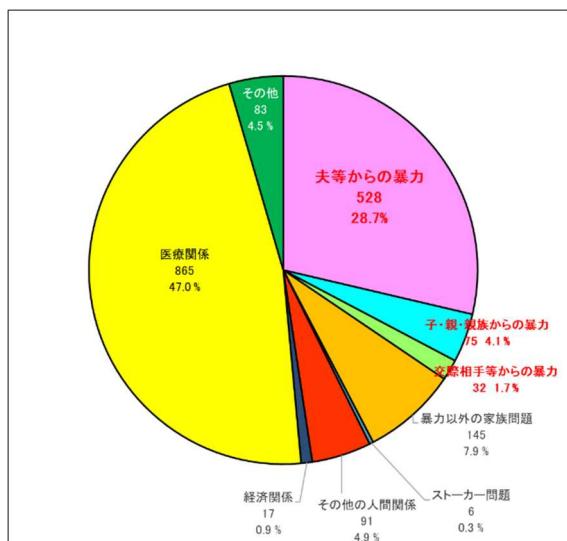
性的マイノリティ（L G B T Q +）の方が直面する差別や孤立、生活上の困りごとに対応するため、（仮称）県民くらし相談センター内に専門相談員を配置し、電話や面談による相談に応じます。

また、「なら人権相談ネットワーク」の相談員を対象に研修会・交流会を開催し、安心して相談できる環境を整えます。さらに、県民に向けた啓発活動を通じて、差別や偏見の解消を図ります。

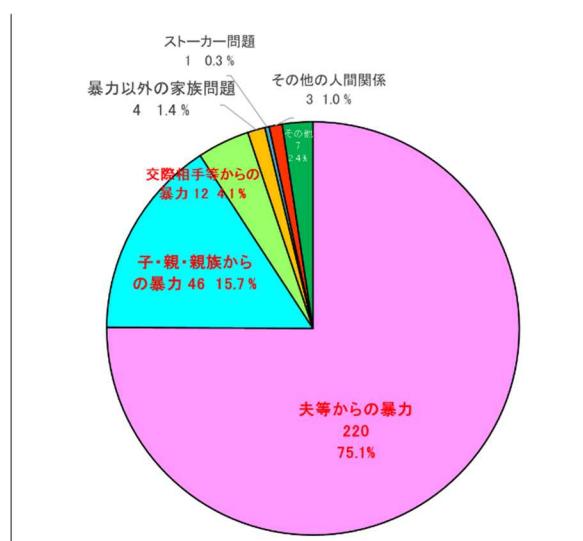
<関連データ>

【県女性相談窓口（※）の電話相談／来所相談の主訴別受付状況（2023（令和5）年度）
（県こども・女性課作成）】

・電話相談

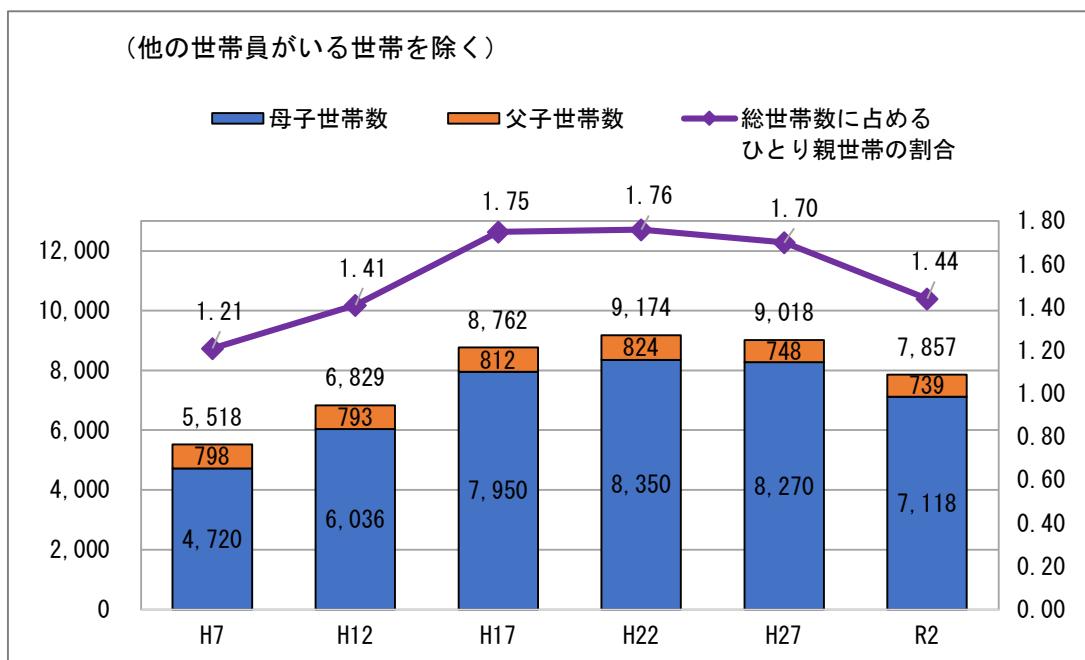


・来所相談



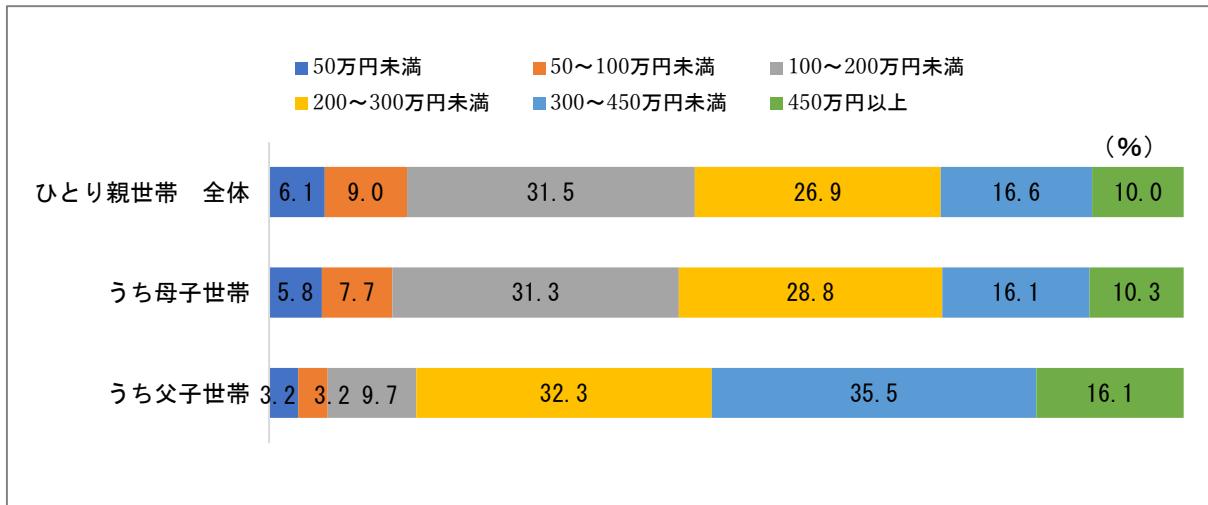
(※) 県女性相談窓口とは、奈良県中央こども家庭相談センター、高田こども家庭相談センター、女性センターのこと（数値は各センターの相談の合計）。

【ひとり親世帯数の推移】



出典：2020（令和2）年国勢調査

【ひとり親世帯の年収の状況（奈良県）】

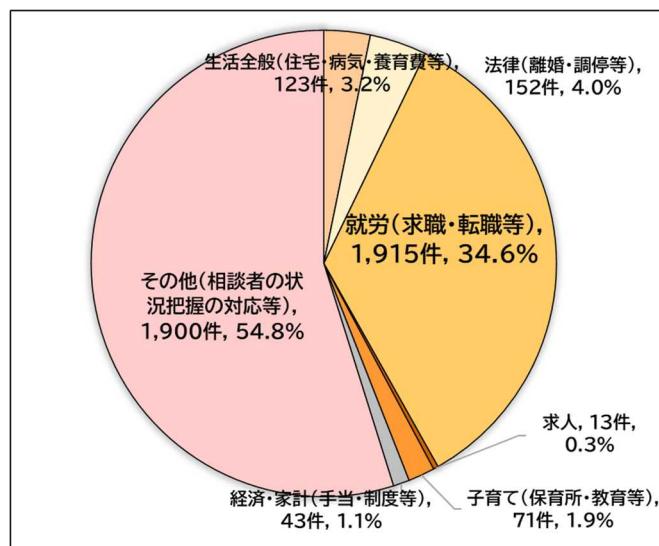


出典：2019（令和元）年「奈良県子どもの生活に関する実態調査」

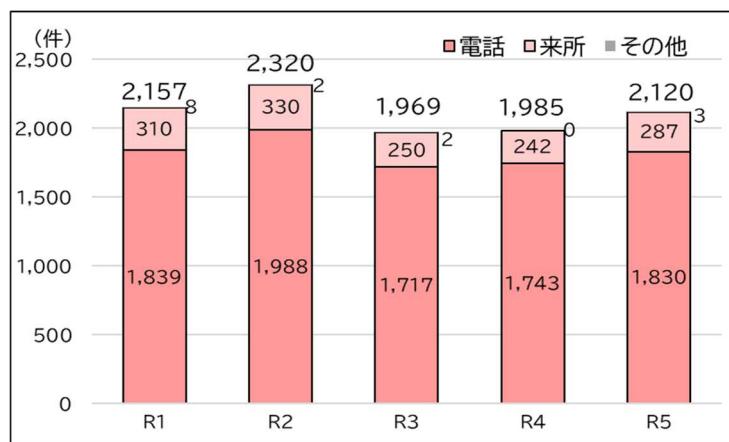
【スマイルセンターにおける相談等の内容（※）（県こども家庭課作成）】

(※) 就業相談を含む。

(なお、2025（令和7）年度よりひとり親の就業相談事業を奈良しごと i センターで実施。)

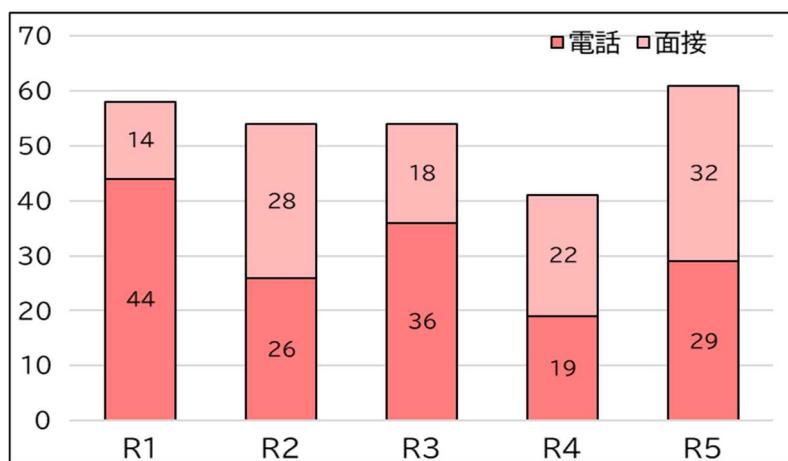


【県女性相談窓口（※）の相談件数（電話・来所等別）（県こども・女性課作成）】



(※) 県女性相談窓口とは、奈良県中央こども家庭相談センター、高田こども家庭相談センター、女性センターのこと（数値は各センターの相談の合計）。

【県女性センター男性相談窓口の相談件数（電話・来所別）（県こども・女性課作成）】



3－2 ジェンダーに基づくあらゆる暴力防止

■ 現状と課題

暴力は、犯罪となる行為をも含む、被害者的心身を深く傷つけ、その後の人生にも深刻な影響を及ぼすものです。

なかでも配偶者や恋人など親密な関係にある、又は、親密な関係にあった者からの暴力（DV）は、被害者に肉体的・精神的に多大な影響を及ぼす危険性が高いにもかかわらず、主に家庭内において発生することが多いため、潜在化しやすく外部から発見されにくい状態にあります。また、児童虐待相談対応件数の虐待種別のうち、面前DVを含む心理的虐待が約4割を占めています。性暴力・性犯罪に関しては、羞恥心や恐怖心から被害を届け出て事件化することを躊躇する傾向にあることから、DV同様に被害が潜在化しやすくなります。

また、こどもや若者に対する性暴力等の被害は深刻な状況にあり、先述のとおり家庭における被害は潜在化しやすいことや、暴力の背景に、上司・部下、教員・生徒等立場を利用した支配がある場合には、加害者との関係性から被害を訴えにくいおそれがあります。

当然のことながら、その対象の性別を問わず許されるものではなく、あらゆる暴力を容認しない姿勢を示し、暴力の被害者が、男性、性的マイノリティ、高齢者、障害者、外国人等である場合を含め、多様な被害者が声を上げやすくなるよう、暴力の形態や被害者の属性等に応じてきめ細かに対応する視点が不可欠です。

加えて、デジタル化の進展、SNSなどのコミュニケーションツールの更なる広がりに伴い、被害は一層多様化しており、新たな形の暴力に対しても的確に対応していく必要があります。

■ 対応方針

周囲にいる人がDVの兆候などを早期に把握できるよう啓発していくことや、被害に遭われた方が相談しやすいよう、加害者の目に触れにくく、被害者の目に留まるような形で窓口の存在を周知するとともに、対面以外での形式など相談体制・方法を改善するなどの取組、さらに被害者の安全確保、心理的な負担の軽減、早期回復に向けたサポートなどの充実に努めます。

■ 取組

① 配偶者等からの暴力（DV）防止と被害者支援

県は、DVの防止及び被害者の保護等にかかる専門的・広域的な施策を推進する役割を担っています。市町村は、住民への広報啓発をはじめ、被害者とその家族にとって身近な相談窓口として、被害者の発見や相談への対応、安全の確保、被害者の自立において必要な支援をする重要な役割を担っています。

県は、DV等女性に対する暴力防止に関するセミナーの開催や、高校生等の若年層を対象にデータDV等の身近な暴力に関する啓発講座の実施、その他民間団体との連携により、DVの未然防止を図ります。

また、夫婦間のもめ事や離婚調停、配偶者等や家族からの暴力、異性問題等についての相談窓口を設置してDV相談を受け、市町村の職員を含めた相談員研修の実施や県を中心としたネットワークの形成等により相談体制を強化していきます。

県や市町村のDV相談窓口や、DV相談の全国共通短縮番号「#8008」、電話やチャットで相談できる「DV相談プラス」の周知を図ります。

ほかにも、DV被害者及び同伴するこども等を加害者から守り安全を確保するため、夜間休日を含めた24時間体制で迅速に一時保護への対応を行うとともに、被害者及び同伴するこども等が安全で安心な保護を受けられるよう体制の強化に取り組みます。

加えて、DV被害者が加害者から離れて安心して自立した生活ができるよう、経済的基盤を築く就業支援や、生活の拠点を確保する住宅支援、同伴するこどもの学習支援など、被害者が抱える課題の解決に向けた支援の強化に取り組みます。

② 性暴力・性犯罪被害者支援

2018（平成30）年度に設立した奈良県性暴力被害者サポートセンター（愛称：NARAハート）において、性暴力による被害に遭われた方に対し、被害直後の支援から中長期的な支援も含め、個々のケースに応じて、相談対応、医療機関等への同行、必要に応じた医療費等の助成などを行い、被害者の心に寄り添いながら、心理的負担の軽減、回復を支援します。

性暴力・性犯罪被害者支援に関する相談窓口を案内するチラシやリーフレット等を病院や関係機関に配布するほか、性暴力の被害者のための全国共通短縮番号「#8891」、性犯罪被害相談電話「#8103」の周知を図ります。

また、2025（令和7）年10月1日より、犯罪被害者支援の「多機関ワンストップ体制」を開始しました。この体制では、各支援機関の連携を円滑に進めるため、支援の中心的役割を担う「コーディネーター」を配置し、支援全体の調整を行います。これにより、性犯罪被害者を含む犯罪被害者等が必要とする支援を途切れることなく受けられるようにし、早期の生活再建を支援します。そのほか、犯罪被害者等が被害から早期に回復し、早期に日常生活を取り戻せるよう、警察や支援団体等と連携し、相談・支援活動をサポートするとともに、臨床心理士によるカウンセリングを実施するなど被害者支援の取組を推進します。

③ こども・若者に対する性犯罪・性暴力の根絶に向けた対策

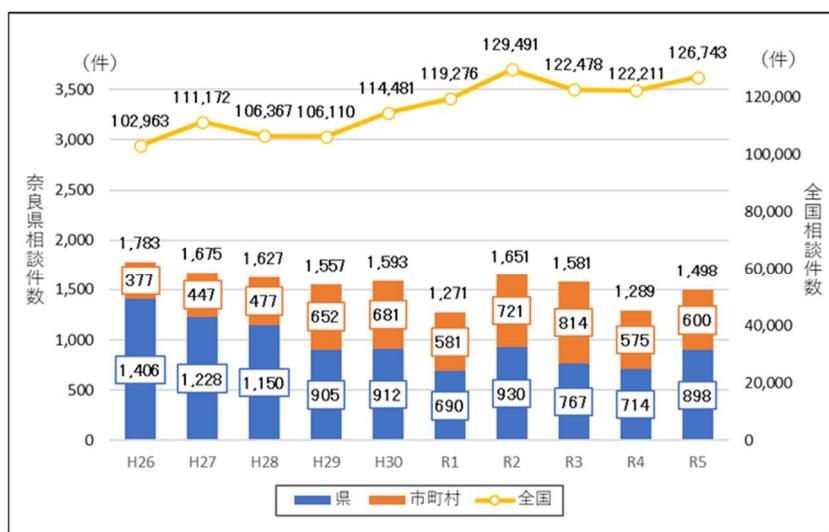
こども・若者への加害の防止、相談・被害申告をしやすくする取組、被害当事者への支援、継続的な啓発活動の実施等、総合的な取組を進めていきます。生命を大切にし、こどもを性暴力・性犯罪の加害者、被害者、傍観者にさせないための学校や保育施設における生命（いのち）の安全教育の展開を図ります。

また、令和8年12月施行予定のこども性暴力防止法においては、教育・保育等を提供する事業者に対し、従事者による児童対象性暴力等を防止する措置を講じること等が義務づけられます。県においては、国・市町村と連携しながら円滑な制度の実施に向けて取り組みます。

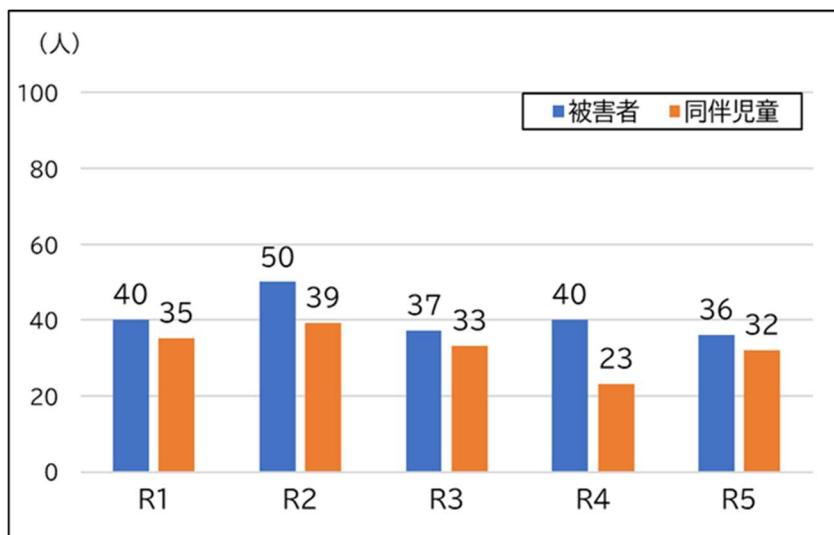
こども・若者の性被害は潜在化・深刻化しやすいことなどを踏まえ、相談窓口の一層の周知やこども・若者が相談しやすいSNS等の活用を推進するとともに、地域における支援体制の充実のための取組を推進します。

<関連データ>

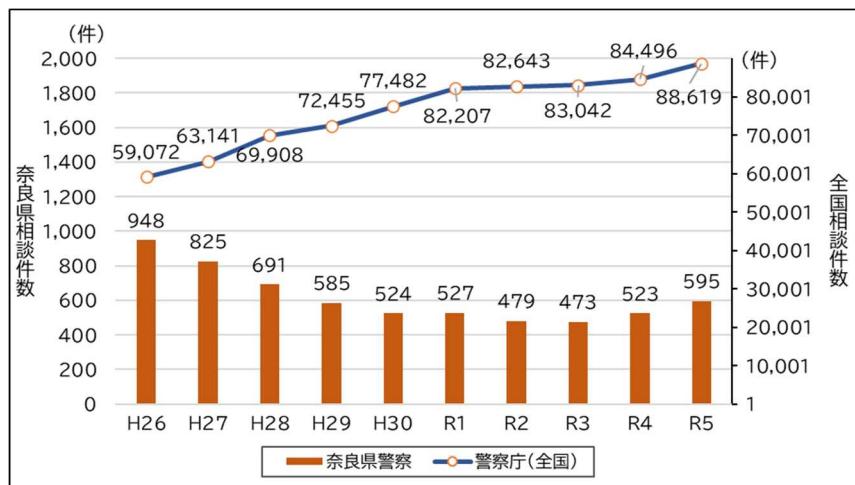
【DV相談件数の推移（全国、県、市町村）（県こども家庭課作成）】



【夫等からの暴力による一時保護の推移（奈良県）（県こども・女性課作成）】

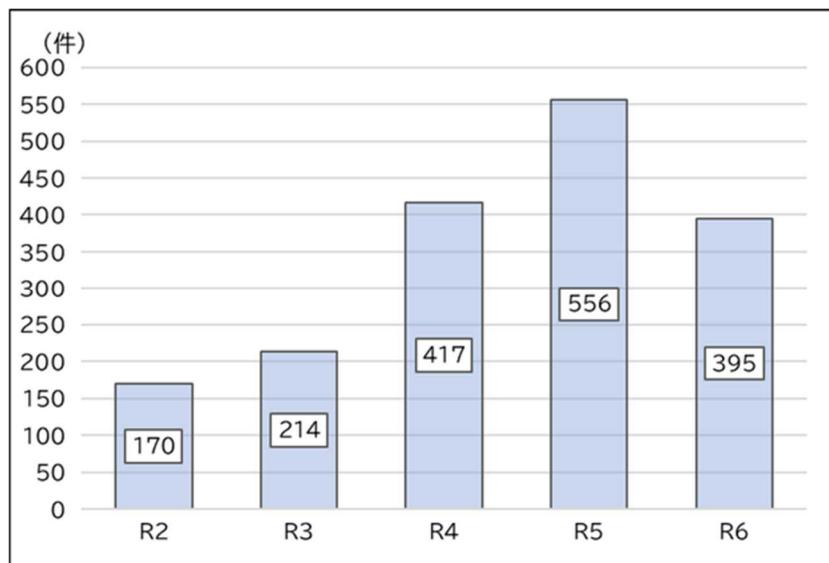


【警察におけるDV事案認知件数】



(警察庁資料よりこども・女性課作成)

【N A R A ハート（奈良県性暴力被害者サポートセンター）相談件数（県こども・女性課作成）】



3－3 生涯を通じた健康な暮らしの推進

■ 現状と課題

男女が互いの身体的性差を十分に理解し、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の実現に当たっての基本的事項と言えます。

特に女性は、思春期、成熟期、更年期、老年期とライフステージごとに女性ホルモンが劇的に変化するという特性があります。また、ライフスタイルの変化により、昔に比べ、一生涯により多くの月経を経験することとなり、女性のがん（乳がん・子宮頸がん）が増加していると指摘されています。さらに閉経後は、女性ホルモンが激減し、骨量が著しく低下するほか、若い頃から繰り返す過度なダイエットや運動不足が骨量低下の要因となることから、適切な生活習慣や骨粗鬆症の早期発見が重要となります。

そのほか、妊娠・出産、不妊治療やその他健康課題を理由として望まない離職等が依然として発生しています。

就業継続を希望する女性が働き続けることができ、健やかで充実した毎日を送ることができるよう、自身の健康に関する知識の向上や、社会的な関心を喚起することが重要です。男性についても、女性に比べて認知度は低いものの、更年期障害がみられるほか、長時間労働による健康への影響も考えられ、性別にかかわらず個々の状況や特性に応じた理解促進や支援が求められます。

また、状況によっては、仕事や地域活動、家庭、育児、介護などにより日常的に忙しく、時間的な余裕がないことから、検（健）診受診や、自らの健康づくりに取り組むことができない状況があることが考えられます。

■ 対応方針

人生の各段階における健康課題の解決を図るとともに、日常生活の中に健康づくりを取り入れ、継続することができるよう、地域や職場を通して効果的な普及啓発を行います。

■ 取組

① 生涯を通じた健康支援や性に関する相談体制の整備

思春期、妊娠、出産、更年期等、ライフステージに応じた課題に対し、自身の健康支援とその周囲（職場や家族）に正しい情報を発信します。また、相談体制の充実により、プレコンセプションケアを推進します。性と健康に関する包括的かつ専門的な相談支援を行うことを目的として、「性と健康の相談センター」を開設し、妊娠・出産、不妊のほかにも、性に関すること、更年期やパートナー間コミュニケーションなど、性と健康に関する様々な悩みや不安について、専門職が相談対応します。

また、女性のがん検診（乳がん・子宮頸がん）及び骨粗鬆症検診の実施体制を整え、受診勧奨を行います。

そのほか、生涯にわたる女性の健康支援として、奈良県立医科大学附属病院に設置している女性専用外来において、女性特有の症状や心身に関わる様々なことにお悩みの方に対し、女性の産婦人科医が診察を行う体制を構築しています。

② 健康づくりに向けた支援

県は、市町村、事業所、関係団体等と連携し、健康的な生活習慣の普及啓発を進めるとともに、肥満や運動習慣が少ない等の健康課題の多い世代に対して、職場における健康づくりの取組を推進します。また、事業所が取り組む健康経営の推進を、関係者と連携・協働して支援します。

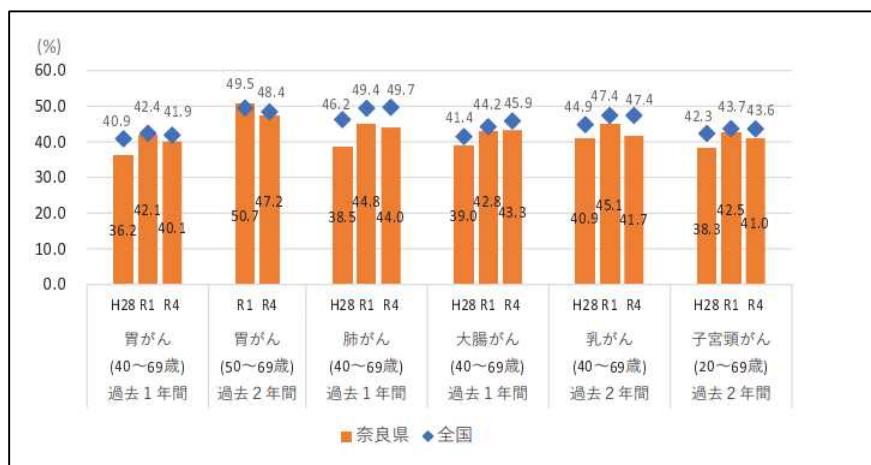
<トピック>

○プレコンセプションケア

性別にかかわらず、性や妊娠に関する正しい知識を身につけ、健康管理を促す取組。

<関連データ>

【がん検診受診率】



出典：国民生活基礎調査

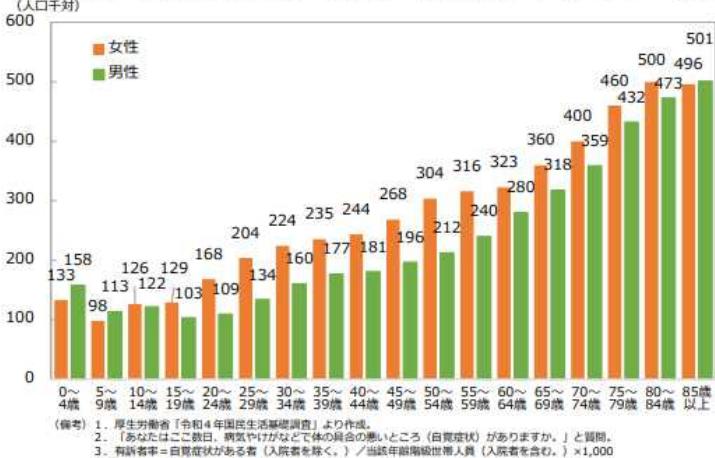
<トピック> 2024（令和6）年版男女共同参画白書「仕事と健康の両立」より一部抜粋

同白書では、女性と男性では、健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なることについて説明されています。

女性がキャリアを継続し、キャリアアップしていくためには、女性特有の症状を踏まえた健康への理解・支援等が求められ、企業における従業員の健康支援は必要不可欠であり、健康経営に関する取組を大企業だけでなく中小企業等へも拡大させることが必要と言われています。

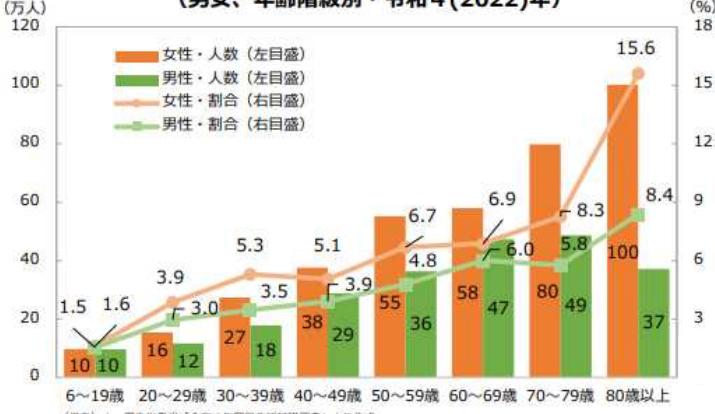
また、女性が健康課題を抱えながらも働きやすい社会は、男性も含めた全ての人々にとっても働きやすい社会になることが期待され、柔軟な働き方など、両立を実現できるような働き方への変革が重要であると説明されています。

**特-12図 病気やけがなどで自覚症状のある者の割合
(有訴者率・人口千人当たり) (男女、年齢階級別・令和4(2022)年)**



出典：2024（令和6）年版男女共同参画白書

**特-13図 健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者の数及び割合
(男女、年齢階級別・令和4(2022)年)**



出典：2024（令和6）年版男女共同参画白書

3－4 防災・防犯分野における男女共同参画の推進

■ 現状と課題

地震や風水害などの災害が発生した際、その被害を小さくするためには、社会要因による災害時の困難を最小限にする必要があると考えられています。大規模災害の発生は、すべての人の生活を脅かしますが、とりわけ、女性や子どもなど社会的に弱い立場にある人に大きな影響を与えます。

これまでの大規模災害が起きた際には、固定的性別役割分担意識を要因として、増大する家事負担が女性に集中したことや、避難所において女性に配慮した設計・運営がなされなかつことにより性被害や暴力などの課題が顕在化したことが報告されています。

一方で、女性が災害対応の現場において、リーダーシップを發揮し、主体的な担い手となることが災害対応力、防災力を高めるということが認められており、男女共同参画の視点に立った防災・防犯活動を実践することは極めて重要です。

また、県や市町村などの防災・危機管理に携わる女性職員が少なく、平時から女性職員の意見が反映されにくいことも課題です。

■ 対応方針

災害対応、災害からの復興の現場を担う県と市町村において、地域での男女共同参画の視点に立った防災・防犯活動を推進します。また、地域防災計画修正時、そして平時の訓練から、性別にかかわらず多様な意見を聴取し、反映することを推進します。

■ 取組

① 男女共同参画の視点に立った防災・防犯活動の推進

「奈良県地域防災計画」において、女性等の多様な視点を取り入れた避難所運営をテーマの1つとして明記しています。

国が策定した「避難所運営ガイドライン」においては、避難されている住民から選ばれる避難所運営責任者の少なくとも3割以上は女性とすることを目標とするよう求めています。

また、同ガイドラインでは、避難所で女性が人目を気にせず着替えたり授乳したりできるプライバシー確保のためのスペースの設置や男女別トイレの整備などの施設・設備や、生理用品などの備蓄、女性に対する性犯罪防止策などを示しています。

さらに、地域における女性ならではの気づきや工夫を、県民の防災活動に取り入れることができるよう、「女性視点の防災ハンドブック」の活用を呼びかけています。

地域における防災活動において、多様な属性の人々の視点が取り入れられることが重要であることを地域の人々に認識してもらえるよう、自主防犯・防災リーダー研修を実施することや、奈良県自主防災アドバイザーの派遣、自主防災訓練の支援等を通じて呼びかけるとともに、女性防災リーダーの積極的な登用を促進します。

なお、防災・危機管理に携わる女性職員の増加に関しては、県では、訓練や災害発生時に市町村との連絡員との役割を担う災害時緊急連絡員について、性別にかかわらない登用を図っていきます。

また、女性・高齢者を含めた地域に根ざした防犯ボランティア等が集まる機会を提供することなどにより、犯罪に強い安全で安心なまちづくりを目指す意識を高めていきます。

② 消防団における女性の活躍

消防団は、地域防災力の要であり、消防団員は男女ともに、地域の安全・安心を守るための消防・防災活動の他、防火広報、応急手当普及啓発活動など、幅広い分野での活躍が期待されています。消防団員の活躍を推進するため、訓練への支援や市町村を通じて資機材への補助などに取り組んでいきます。

③ 災害ボランティア活動の支援

男女ともに、災害時、迅速かつ効果的な災害ボランティア活動が進められるよう、研修や訓練の実施により、災害ボランティア活動についての知識の習得機会を提供します。

【推進施策3の指標】

具体的な数値目標	現況値	目標
困難な問題を抱える女性への支援において連携する団体	3団体（R6）	10団体（R9）
ひとり親世帯の就業率 (母子家庭)	88.4%（R7速報値）	次期奈良県子どもの貧困対策及びひとり親家庭等自立促進計画策定時に設定
DVの相談先を知っている県民の割合	44.1%（R4）	67.0%（R9）
職場まるごと健康宣言事業所数	1,304社 (R6年9月30日現在)	増加（R16）
がん検診受診率	乳がん 41.7%（R4） 子宮頸がん 41.0%（R4）	60%（R11）
女性消防団員の割合	4.3%（R7）	4.8%

推進施策4 あらゆる分野におけるジェンダー平等の視点に立った施策の推進

4－1 ジェンダー平等の視点に立った施策の推進

■現状と課題

多様性が尊重され、誰もが暮らしやすい地域社会を実現するには、一方の性の視点のみに立つのではなく、ジェンダー平等推進の視点に立った計画や男女別の影響・ニーズに配慮した施策を推進（ジェンダー主流化）することが重要です。その前提として、男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）を活用するなど、男女別データの把握・分析を取り入れる必要があります。あわせて、意思決定の場への女性の参画を促進することも必要な事項です。

なお、県が策定する計画のうち、男女別データを把握している計画は31.3%（2025（令和7）年）です。

また、科学、保健・医療、工学、環境などの分野において、性差を考慮した研究開発を進めることで、これまで気づかれなかった問題点を発見し、新しい方向性や画期的なアイデアを生み出すことが期待されます。

■ 対応方針

県は、ジェンダー平等推進の視点に立ち、あらゆる分野の政策・事業の計画、実施、評価において、男女別の影響やニーズの違いを踏まえた検討・立案を進めます。その前提として、男女の性差を考慮し、関連するデータの男女別の把握・分析を行うとともに、あらゆる分野の意思決定の場に女性の参画を促進します。

■ 取組

① ジェンダー平等推進の視点に立った施策の推進

県が行うあらゆる分野の施策の展開にあたって、ジェンダー平等推進の視点を盛り込むため、施策の方向性を定めた計画において、策定時又は改定時に、可能な限りジェンダー統計を活用し、男女別の影響やニーズの違いを踏まえた検討・立案を進めます。

② あらゆる分野における女性の参画促進（再掲）

企業等における役員・管理職への女性登用や、経済団体や自治会等の地域団体など様々な場面における意思決定の場への女性の登用に向けて、各組織のトップへの意識改革の働きかけや、市町村とその域内にある企業などが連携した取組を支援していきます。

あわせて、例えば組織の中で指導的立場にある女性の意見や課題感を聴き、県内の様々な組織に共有し、女性の参画の阻害要因の解消に向けて取り組みます。

③ ジェンダー統計の活用

ジェンダー統計の充実に向けて、その重要性の周知啓発に取り組むとともに、あらゆる分野の男女の性差を考慮するとともに、関連するデータの男女別の把握・分析を進めます。

【推進施策 4 の指標】

具体的な数値目標	現況値	目標
県が策定する計画のうち、男女別データを把握している計画の割合	31.3%（R7）	50%

第4章 計画の推進体制

男女共同参画推進施策を、整合性をもって総合的かつ計画的に推進するため、その基盤となる推進体制をより一層充実・強化し、多様な主体と協働・連携していきます。

1 県における推進体制

この計画の所管部局であるこども・女性局を中心に、庁内においては「奈良県こども・子育て推進本部会議」での情報共有により、関係部局が連携を図りながら、計画の着実な推進に努めます。

奈良県男女共同参画推進条例に基づき設置した知事の附属機関である「奈良県男女共同参画審議会」において、男女共同参画の推進のための重要事項を審議するとともに、計画に関連する施策や目標値の進捗を管理します。計画の推進状況は、奈良県男女共同参画審議会に報告し、毎年1回公表します。

2 民間との協働体制

社会のあらゆる分野において男女共同参画を推進するため、企業、関係団体、行政等の自主的な活動を共有し、更なる取組を促進するとともに、県の施策との相互連携を図ります。

3 市町村との協働・連携

地域住民に最も身近な自治体である市町村において男女共同参画が推進されるよう、県・市町村がともに、男女共同参画週間イベント等の事業を通じて、啓発活動や広報活動に取り組みます。

市町村男女共同参画計画や、女性活躍推進法に基づく市町村推進計画が策定されるよう、情報提供や助言等の支援を行います。

また、市町村や域内の企業や団体が中心となって取り組むジェンダー平等の推進に県も協力し、取組例を横展開していきます。

パブリックコメント提出先

詳細はこちら → <https://www.pref.nara.jp/70703.htm>



お問い合わせ先

奈良県地域創造部こども・女性局こども・女性課

〒630-8501

奈良市登大路町 30 番地 TEL : 0742-27-8679 FAX : 0742-24-5403