

奈良県男女共同参画プラン

(第5次奈良県男女共同参画計画・第3次女性活躍推進計画)

(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
関係データ集	60
参考資料	73
1. 奈良県男女共同参画審議会委員名簿	74
2. 計画策定の経緯	75
3. 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の概要	76
4. 計画策定の背景	77
(1) 国際的な動き	77
(2) 日本の動き	79

(3) 奈良県の動き	81
5. 男女共同参画政策のあゆみ	83
6. 関係法令	88
奈良県男女共同参画条例	88
男女共同参画社会基本法	92
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	99

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、すべ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、すべての女性ができるように、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か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」

この計画は、「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）」を踏まえ、こども・若者をはじめとする県民の皆様のご意見・ご提案を参考に、奈良県男女共同参画審議会から提出された答申に基づき、策定しました。

また、国の「女性活躍・男女共同参画の重点方針」や県のこども政策を総合的に推進するための「奈良県こどもまんなか未来戦略」、「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」との整合を図っています。

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。そのほかにも、「お茶出しや掃除などは女性がするもの」、「デートで男性が多く負担したり女性をリードしたりするべき」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が、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発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、女性であることに加えて高齢者、障害者、在留外国人、性的マイノリティであること、部落差別に関すること等により、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% [R6]	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% [R7]	40%	奈良県調べ
女性の正規雇用率	42.4% [R4]	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% [R4]	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% [R7]	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% [R7]	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% [R7]	40%	奈良県調べ
市町村審議会等における女性の割合	27.3% [R6]	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 [R7]	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 [R6]	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% [R5]	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% [R6]	85%	奈良県調べ
県男性職員の育児休業取得率	68.2% [R6]	奈良県特定事業主行動計画に定める数値	奈良県調べ
県知事部局における、育児休業を希望する男性の取得率	68.0% [R6]	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% [R6]	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% [R4]	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 [R6]	10団体 [R9]	奈良県調べ
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	奈良県調べ
DVの相談先を知っている県民の割合	44.1% [R4]	67.0% [R9]	奈良県調べ
職場まるごと健康宣言事業所数	1,304社 [R6]	増加 [R16]	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% [R4]	60% [R11]	国民生活基礎調査
女性消防団員の割合	4.3% [R7]	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% [R7]	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きます。

【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 子ども・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・共育で・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 安心して子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
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 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 性的マイノリティの方への相談支援
	2 ジェンダーに基づくあらゆる暴力防止	① 配偶者等からの暴力（DV）防止と被害者支援 ② 性暴力・性犯罪被害者支援 ③ 子ども・若者に対する性犯罪・性暴力の根絶に向けた対策
	3 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
	4 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、感じることもあるもの」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（76.5%）」、「女性は男性に従うのが良いという考え（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（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（42.1%）」などがあげられます。

このことから、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「奈良県子ども・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。「子ども・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、こ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、こ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、こ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、こ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、すべての人が一人一人のちがいを豊かさとし、他者を大切な存在として捉えることができるよう、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聴く仕組み。

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。

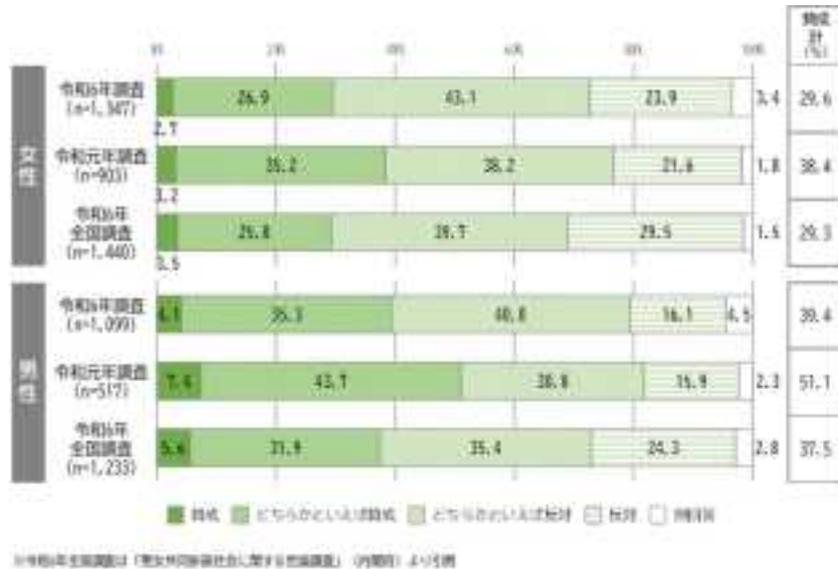
<トピックス>

○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帯調査」(内閣府)より引用

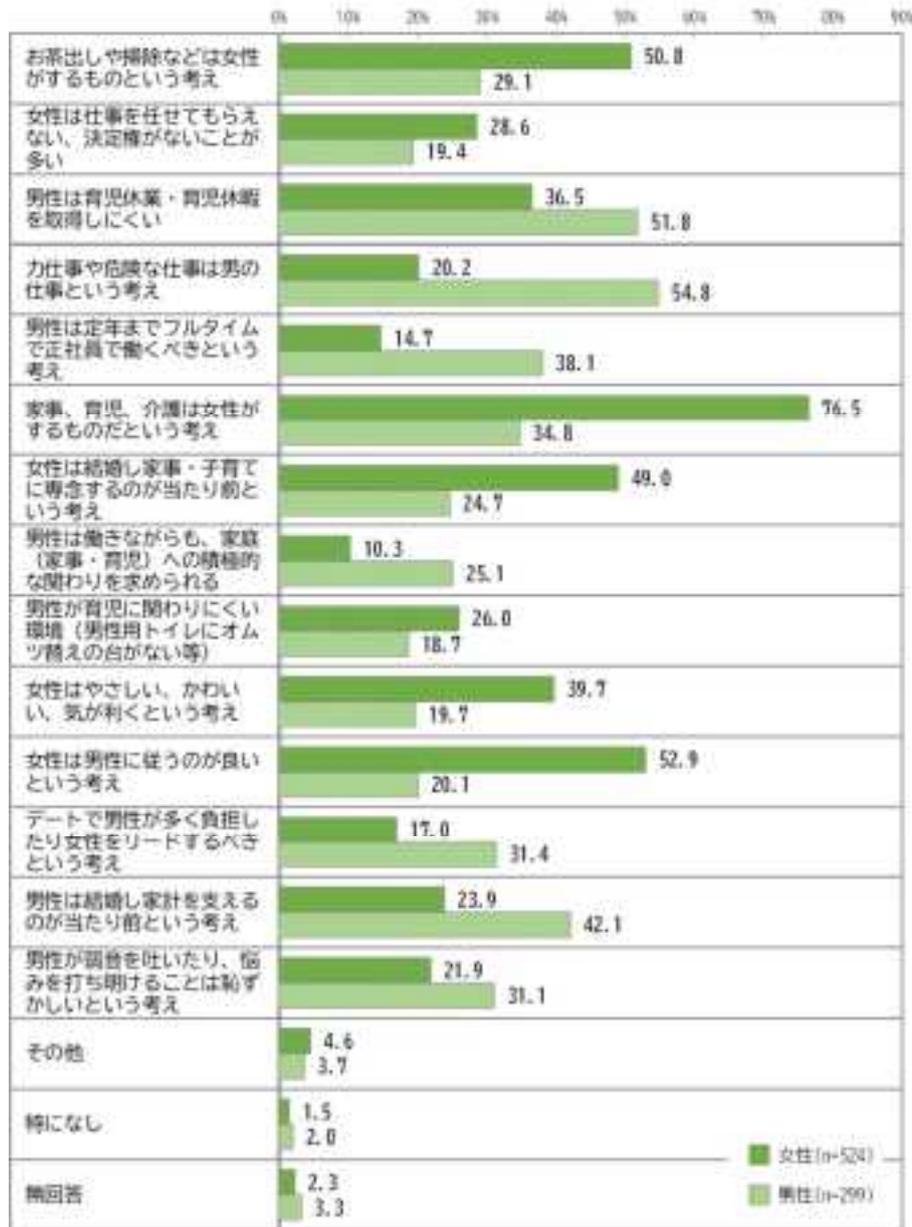
出典：2024(令和6)年度奈良県ジェンダーギャップのない社会づくりに関する実態調査

【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、感じることもあるもの（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」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」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」38.1% 「家事、育児、介護は女性がするものという考え」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

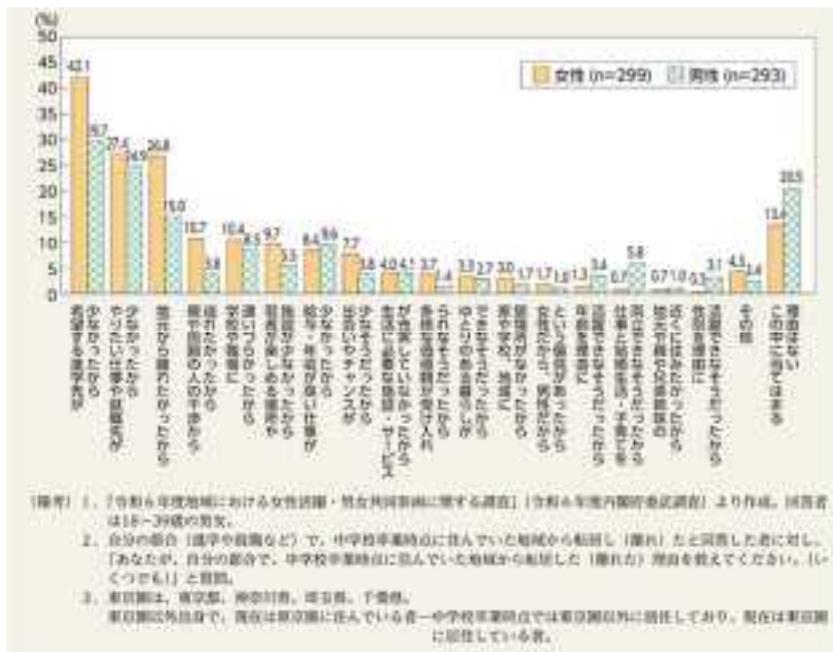
若い世代の意見を参考にしながら、市町村や企業、教育機関と連携し、長期的な視点を持って取組を推進していきます。

<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」が高く、「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。

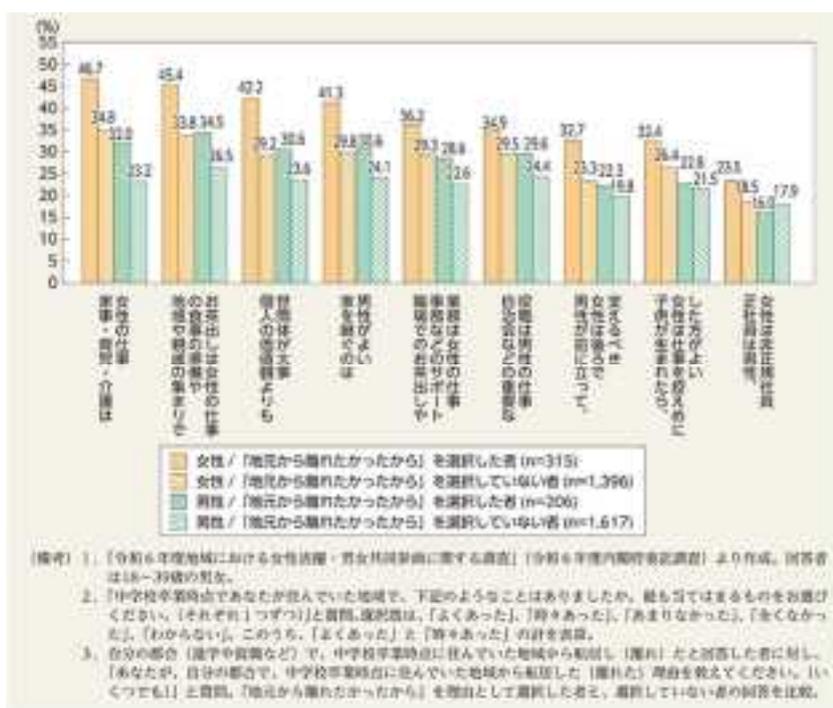
さらに、「地元から離れたかったから」を選んだ女性は、出身地域において固定的性別役割分担意識があると感じている割合が顕著に高く、進学や就職が、若い世代が出身地域を離れる大きなきっかけや理由である一方、固定的性別役割分担意識が残る地元で生きづらさを感じて、女性や若者が東京圏などに転出していると分析されています。

【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うち、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つながります。

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るべきだ」「大きな商談や交渉ごとは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深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めます。

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。

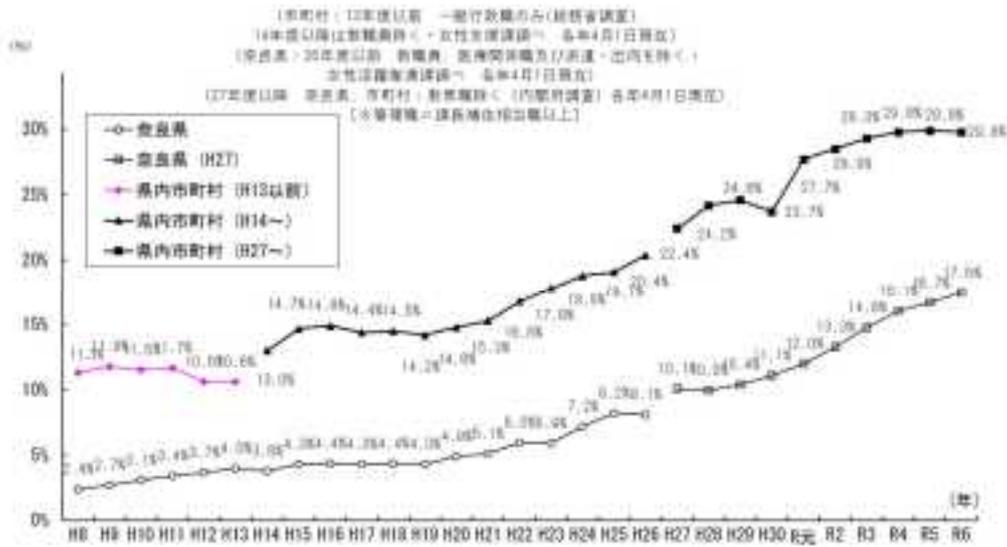
④ 審議会における女性登用の促進

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、これまでも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。

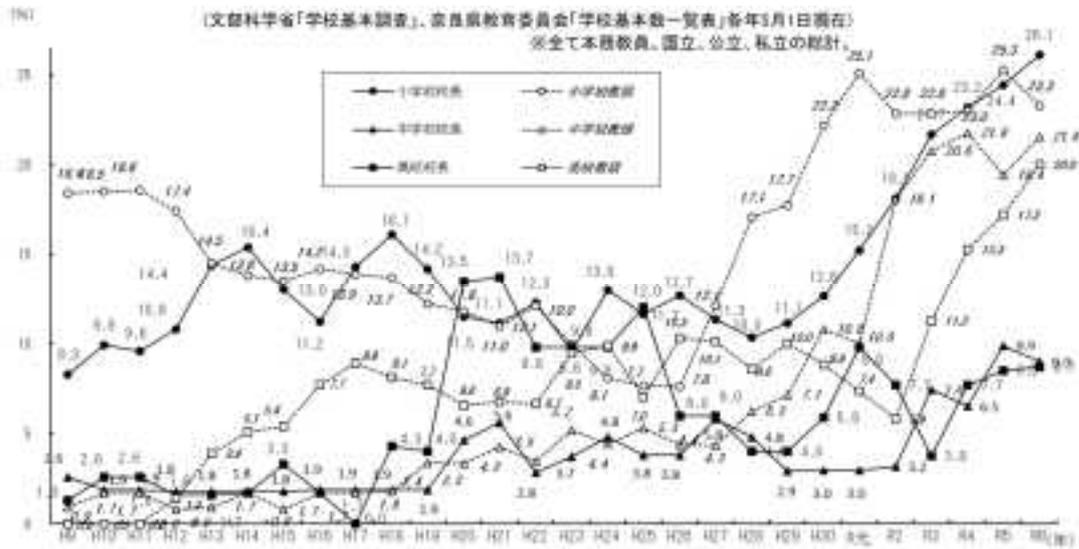
また、県及び市町村の審議会において女性委員が増えるよう、県内外のあらゆる分野で活躍する女性人材の情報を収集・登録し、必要とする部署へ提供することで女性登用を推進します。

<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（学校長、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】



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庁内体制について

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（男女共同参画推進庁内会議など）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、庁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庁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、県庁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

すべ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。特に社会的に弱い立場に置かれることのある方にとって、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は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、すべ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

いかなる場合でも差別、偏見、いじめなどは決して許されるものではありません。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（LGBTQ+）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

部落差別など様々な偏見・差別といった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% [R7]	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% [R7]	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% [R7]	40%
市町村審議会等における女性の割合	27.3% [R6]	33.3%
男女共同参画計画策定市町村数	26 市町村 [R7]	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 [R6]	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べきだ」「大きな商談や交渉ごとは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、職員に気づ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す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、経営者のコミッ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の結果

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、教育現場等の職員を対象に、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
 - ・有能な女性がいっても、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。

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。

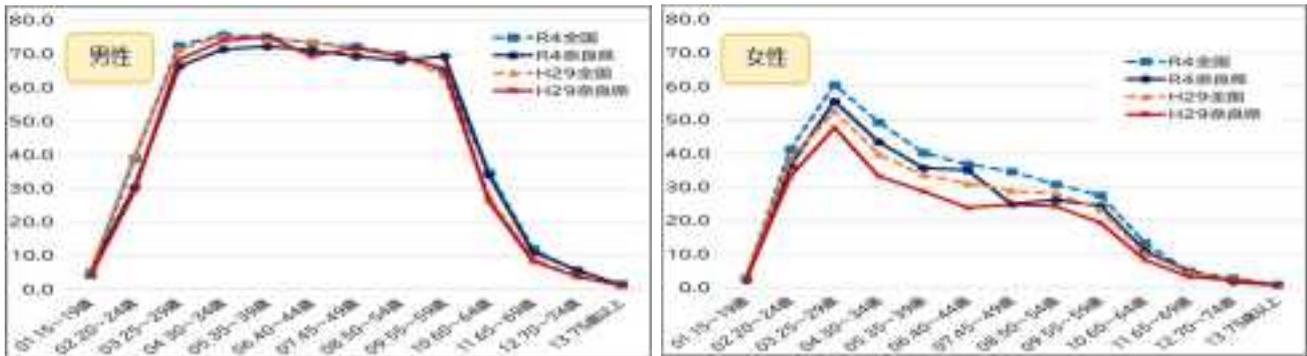
その不安から、管理職への昇任を希望しない女性が出てきてしまい、「女性職員は、管理職昇任を希望しない傾向がある」という周囲の認識を生む恐れもあります。

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

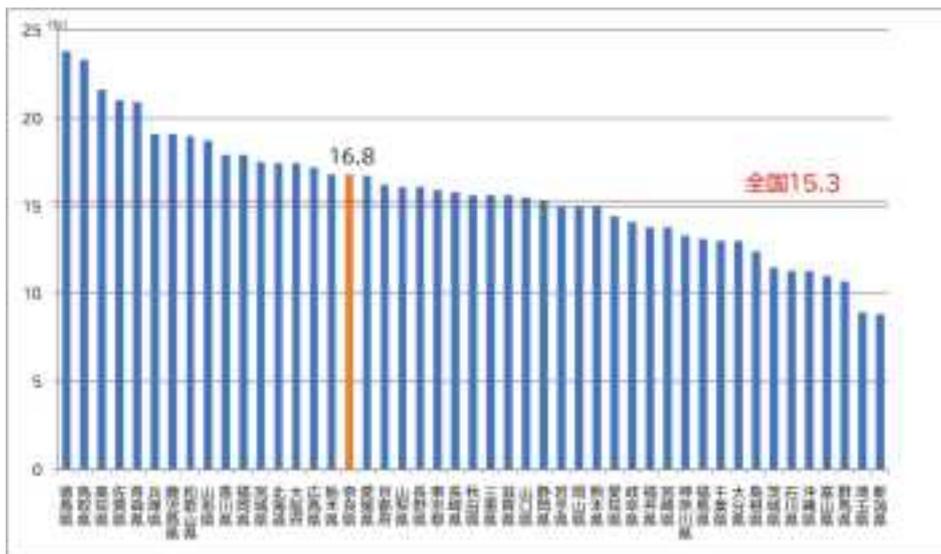
【時期別・夫婦の就業状況】

	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はいますが、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ったのかなどの深掘りが必要です。加えて、「こどもが生まれ、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ら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処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。

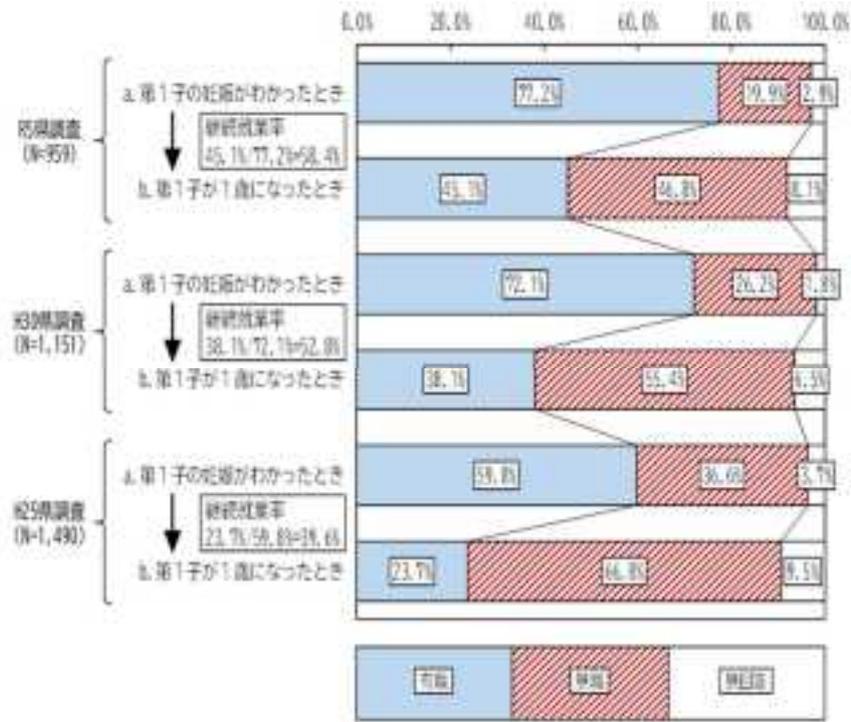
⑤ 仕事と介護の両立支援と介護人材の確保

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・処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。

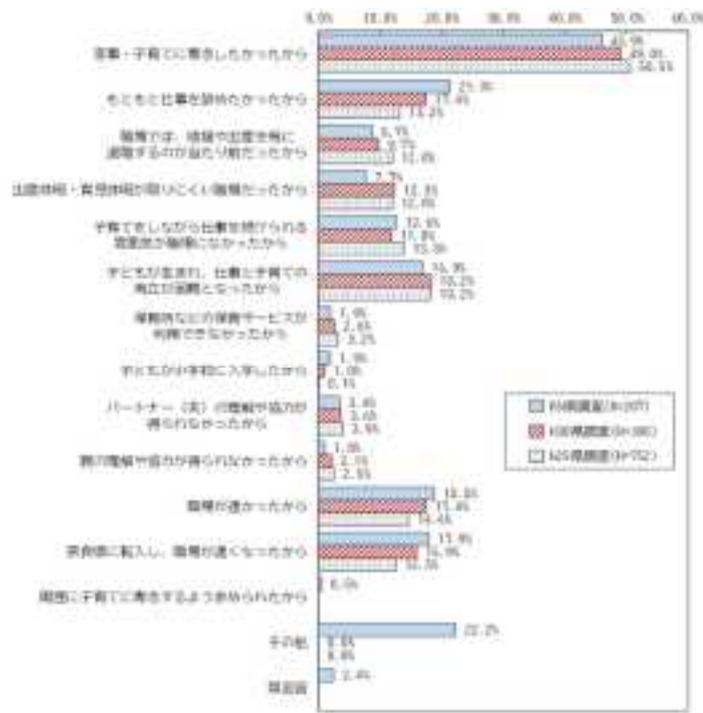
<関連データ>

【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）】

	育児休業後復職者割合	3日未満	3日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～2か月未満	2か月～4か月未満	4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～30か月未満	30か月以上
平成30年度	100.0	0.5	0.3	0.1	2.4	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	8.5	
女性														
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	20.9	22.7	9.3	2.0	0.4	
平成30年度	100.0	36.3	35.1	9.0	11.0	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-	
男性														
令和3年度	100.0	25.0	20.5	13.2	24.5	3.1	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、復職した者をいふ。

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、女性が就労に一步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

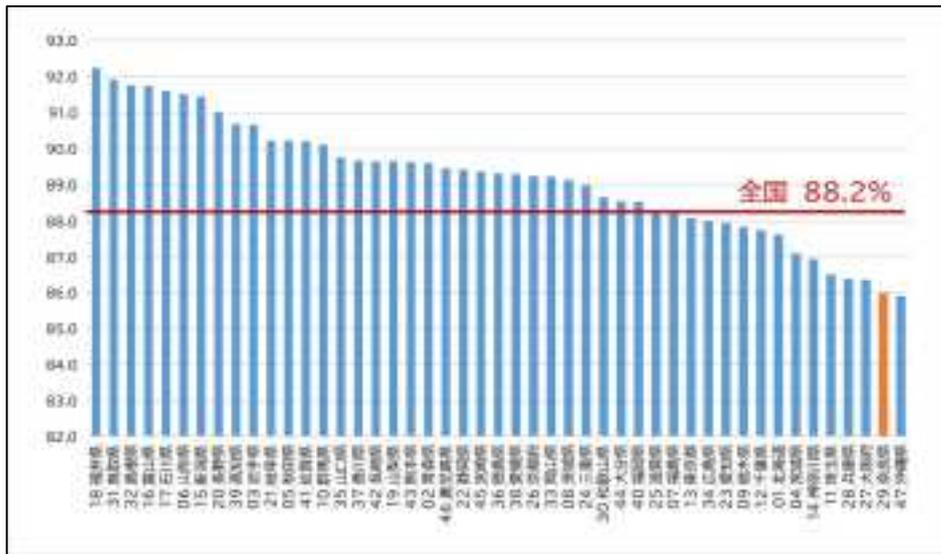
起業やフリーランス、又はデジタルスキルを活かしたオンライン就労という働き方は、時間や場所に縛られず柔軟に就労することができることから、育児や介護、家庭との両立がしやすく、潜在的な労働力の掘り起こしが期待できます。個人の能力向上により起業につなげるセミナーや、デジタル人材の育成にも取り組みます。

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、再び働こう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

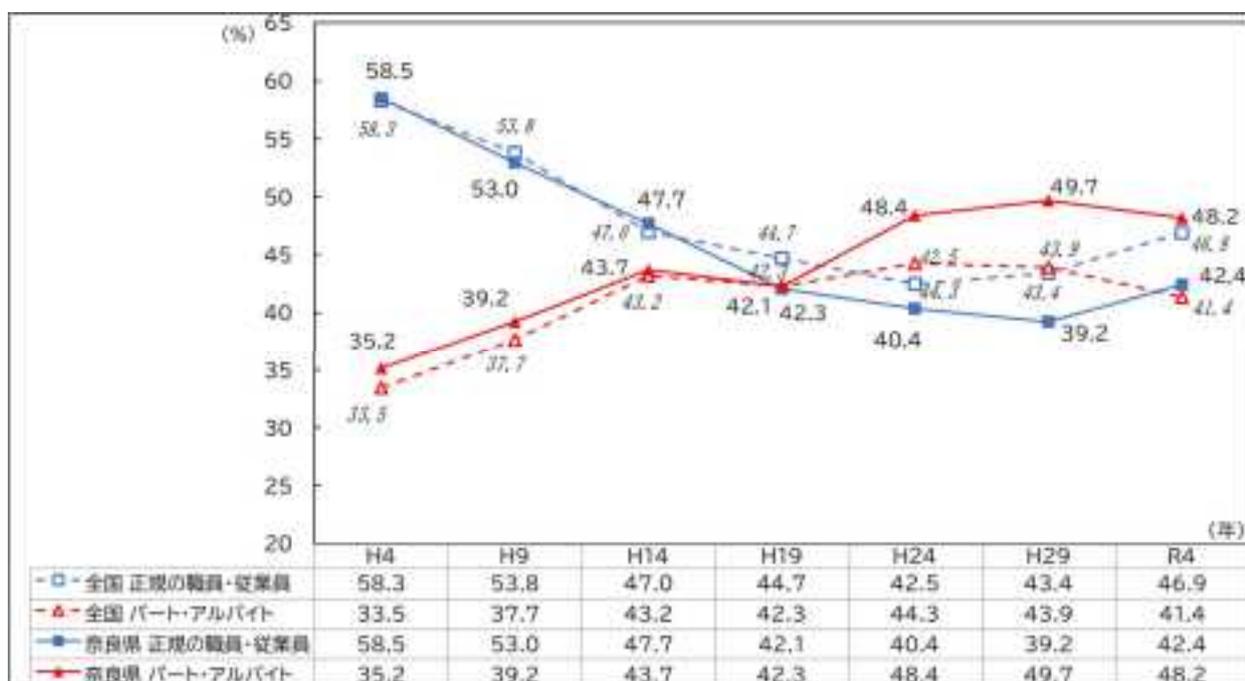
再就業について不安を抱える女性に対し、キャリアコンサルタントの資格を持つ相談員が個々のニーズに応じた個別相談支援を行うとともに、再就業に向けたスキルアップを含めた総合的な支援を行います。

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% [R5]	70%
企業における男性の育児休業取得率	47.0% [R6]	85%
県男性職員の育児休業取得率	68.2% [R6]	奈良県特定事業主行動計画に定める数値
県知事部局における、育児休業を希望する男性の取得率	68.0% [R6]	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% [R6]	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% [R4]	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、貧困がこ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、性的マイノリティであることや部落差別に関する事など、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、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場合があります。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（LGBTQ+）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係する児童福祉、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、デート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こ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。

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ない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、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（2027（令和9）年4月より育成就労制度の運用開始）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（LGBTQ+）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、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。

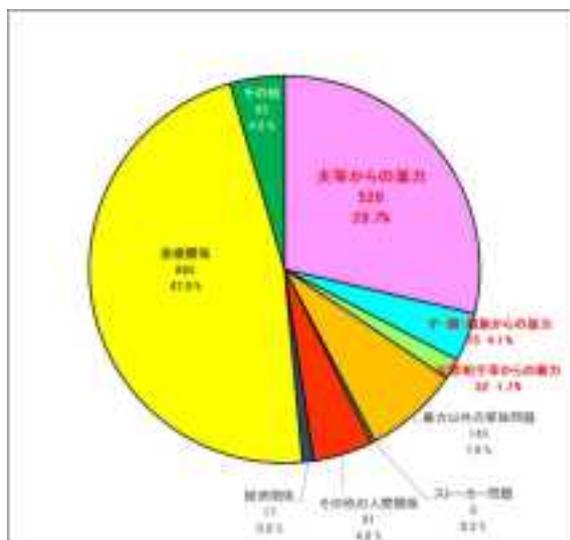
⑪ 部落差別解消に向けた取組

「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」、「奈良県あらゆる差別の撤廃及び人権の尊重に関する条例」及び「奈良県部落差別の解消の推進に関する条例」に基づき策定された「奈良県人権施策に関する基本計画」にしたがって、部落差別解消に向けた様々な取組を推進します。

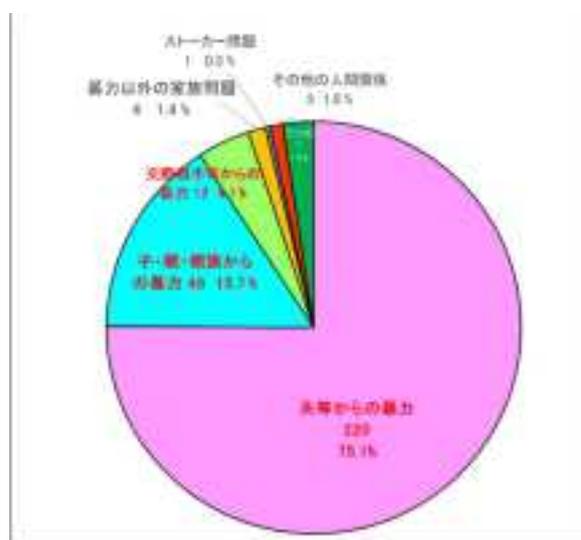
<関連データ>

【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

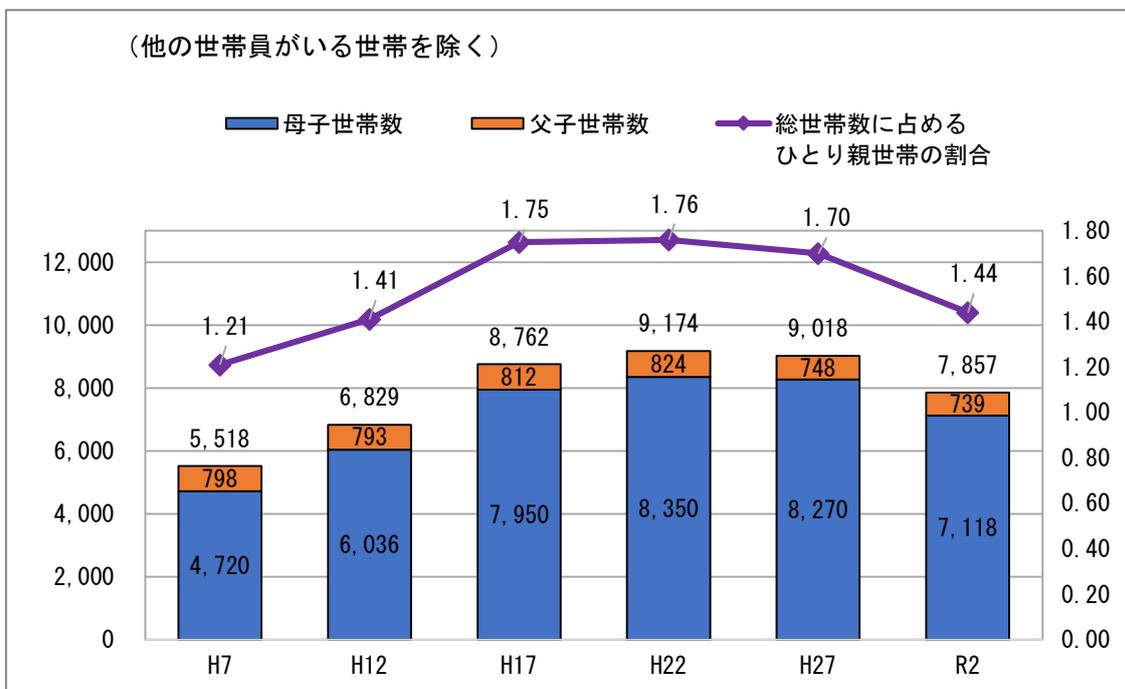


・ 来所相談



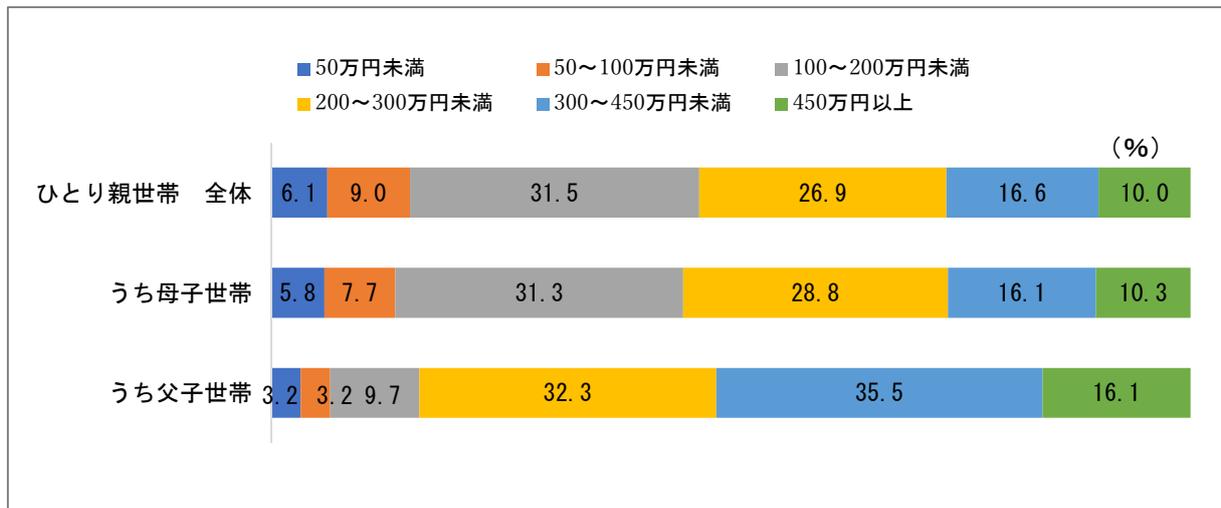
（※）県女性相談窓口とは、奈良県中央こども家庭相談センター、高田こども家庭相談センター、女性センターのこと（数値は各センターの相談の合計）。

【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）】

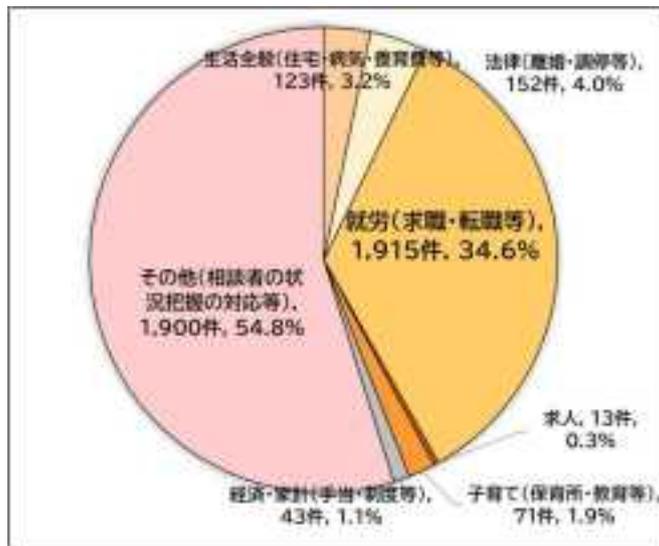


出典：2019（令和元）年「奈良県子どもの生活に関する実態調査」

【スマイルセンターにおける相談等の内容（※）（県子ども家庭課作成）】

（※）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。）

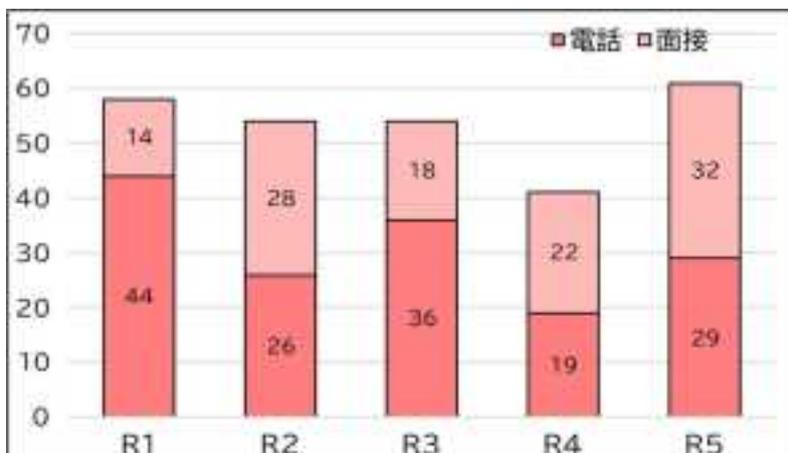


【県女性相談窓口（※）の相談件数（電話・来所等別）（県子ども・女性課作成）】



（※）県女性相談窓口とは、奈良県中央子ども家庭相談センター、高田子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）（県子ども・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、被害者の心身を深く傷つけ、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、子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（LGBTQ+）、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ト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子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子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、同伴する子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 子ども・若者に対する性犯罪・性暴力の根絶に向けた対策

子ども・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、子どもを性暴力・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、2026（令和8）年12月施行予定の子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めます。

子ども・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子ども・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）（県子ども家庭課作成）】



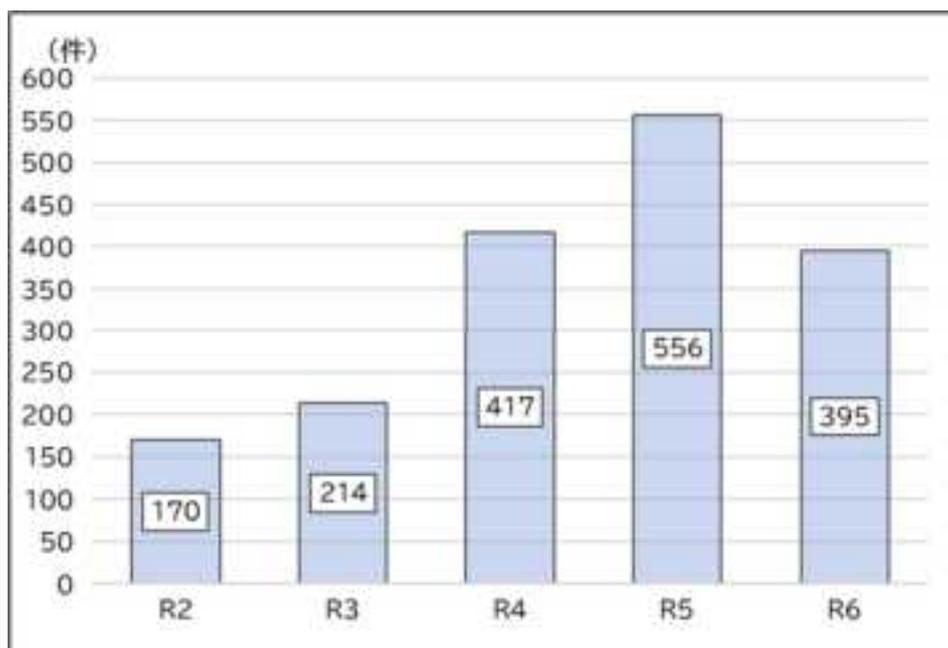
【夫等からの暴力による一時保護の推移（奈良県）（県子ども・女性課作成）】



【警察におけるDV事案認知件数】



【NARA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。

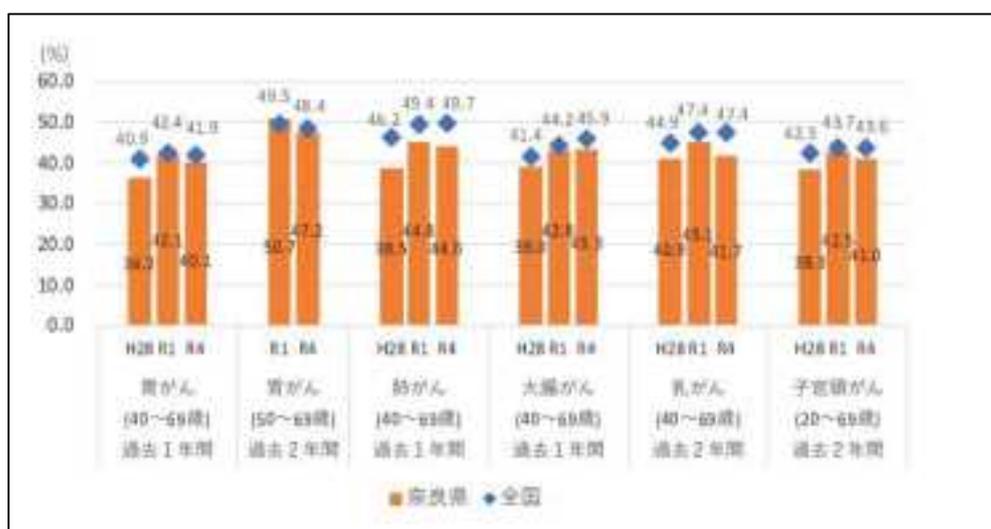
<トピック>

○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されています。

また、女性が健康課題を抱えながらも働きやすい社会は、男性も含めたすべ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。



出典：2024（令和6）年版男女共同参画白書



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・運営がなされなかった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、リーダーシップを発揮し、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、性別にかかわらず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 [R 6]	10 団体 [R 9]
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 促進計画策定時に設定
DVの相談先を知っている県民の 割合	44.1% [R 4]	67.0% [R 9]
職場まるごと健康宣言事業所数	1,304 社 [R 6]	増加 [R 16]
がん検診受診率	乳がん 41.7% 子宮頸がん 41.0% [R 4]	60% [R 11]
女性消防団員の割合	4.3% [R 7]	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めます。

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を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、その取組を県内の他の地域にも広げていきます。

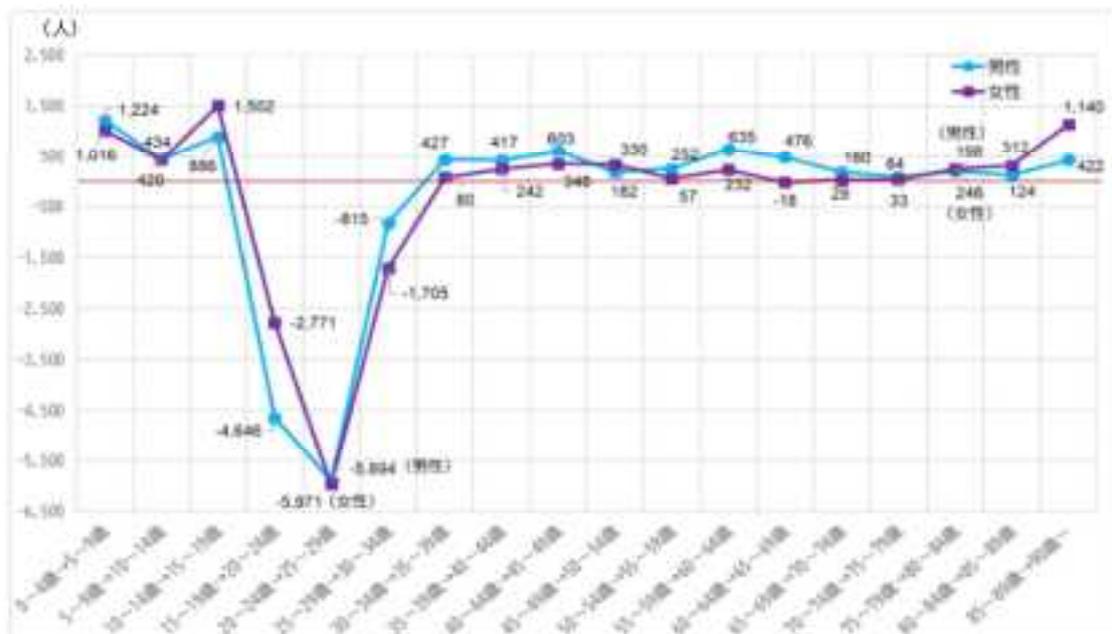
関係データ集

【女性の年齢別就業率と増加率】



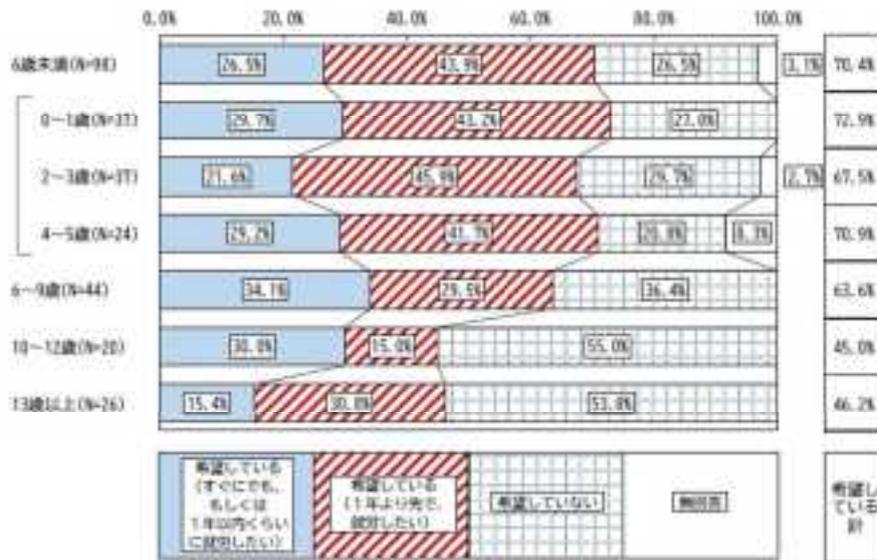
出典：2015（平成27）年・2020（令和2）年国勢調査

【男女別 年齢階級別純移動数(奈良県)(2015年→2020年)】



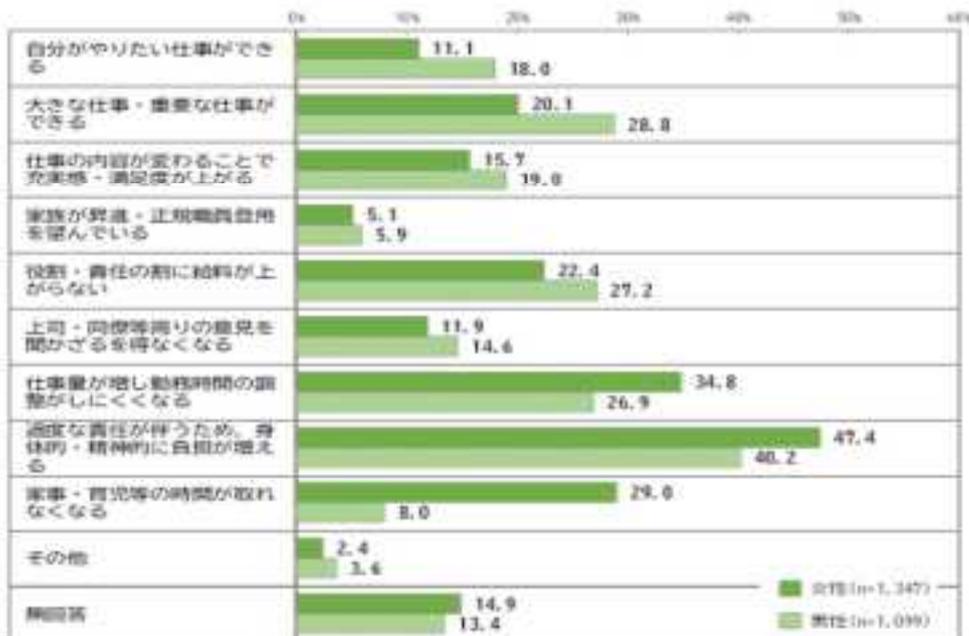
出典：総務省「国勢調査」、厚生労働省「都道府県別生命表」に基づき算作成

【末子の年齢別・就労希望状況(女性)】



出典：2023（令和5）年奈良県結婚・子育て実態調査

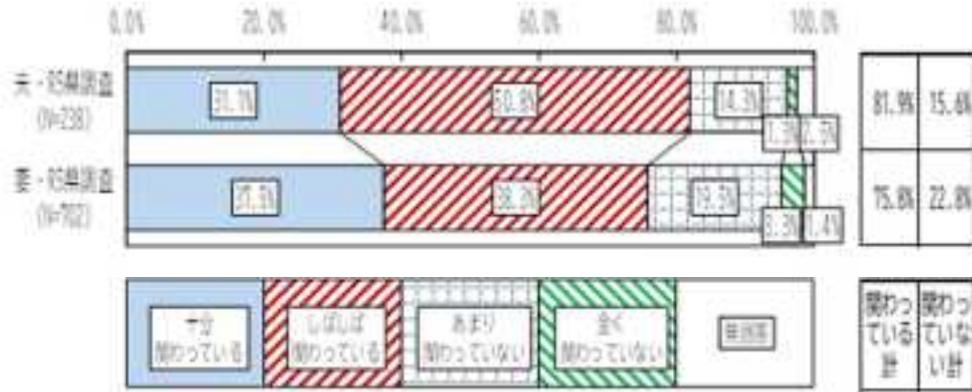
【昇進や正規職員登用へのイメージ】



出典：2024（令和6）年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

【夫の育児・家事の関わり方】

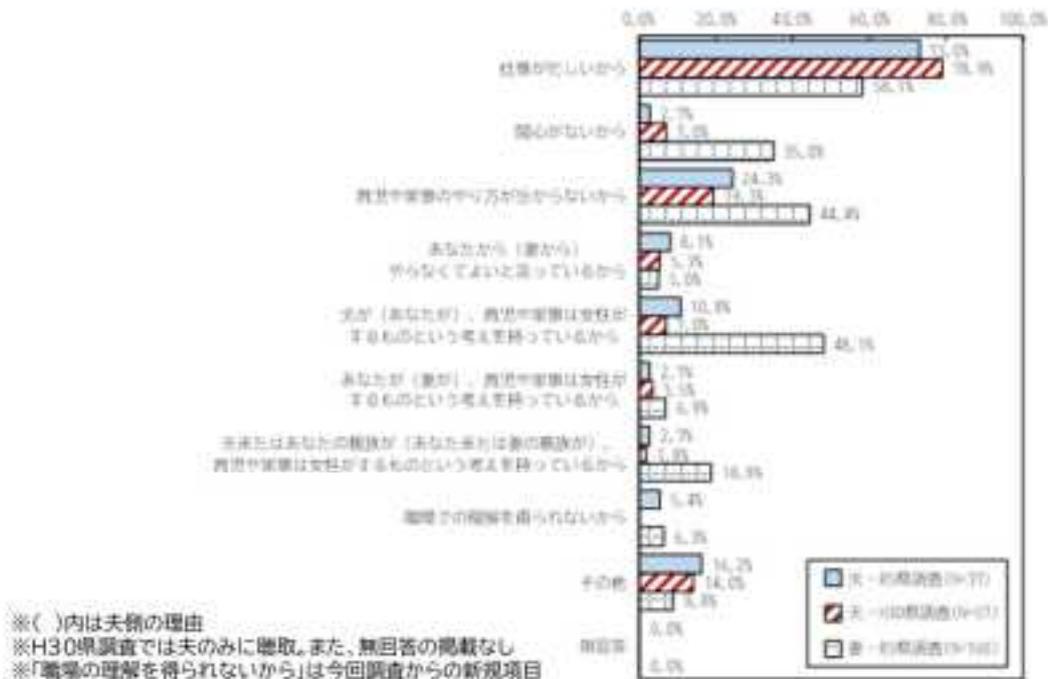
※妻への質問「あなたの夫の育児や家事の関わり方のイメージに近いのはどれか」
 夫への質問「あなたの育児や家事の関わり方のイメージに近いのはどれか」



出典：2023（令和5）年奈良県結婚・子育て実態調査

【夫の育児・家事の関わらない理由】

※「夫の育児・家事の関わり方」で「あまり関わっていない」「全く関わっていない」を選んだ方への質問



※（ ）内は夫側の理由
 ※H30県調査では夫のみに聴取。また、無回答の掲載なし
 ※「職場での理解を得られないから」は今回調査からの新規項目

出典：2023（令和5）年奈良県結婚・子育て実態調査

【R2(2020)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

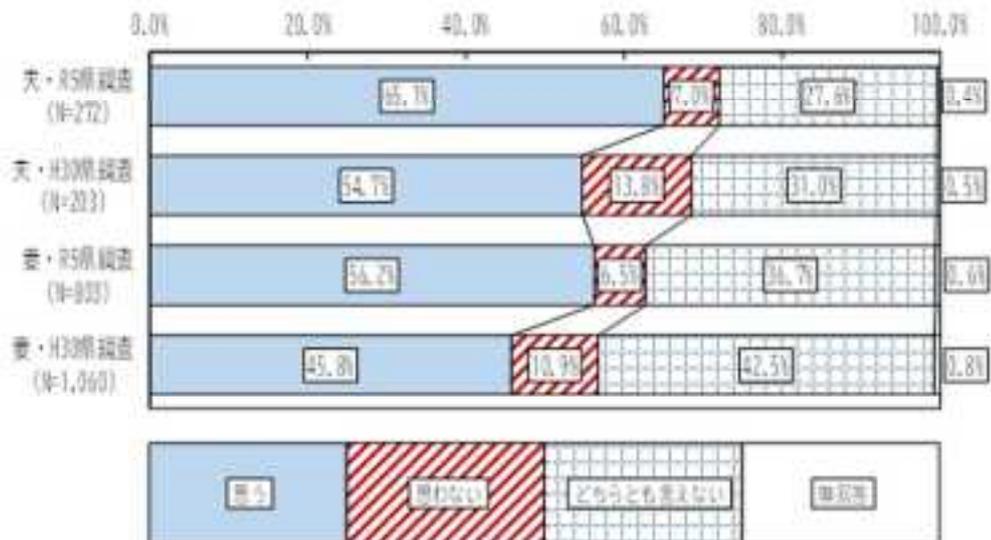
出典：2020（令和2）年国勢調査

【R5(2023)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：2023（令和5）年住宅・土地統計調査

【父親も育児休暇・休業を取った方が良いと思うか】



出典：2023（令和5）年奈良県結婚・子育て実態調査

【市町村別・採用、職員、管理職に占める女性の割合①】

(奈良市～田原本町)

R5採用の状況
(警察、消防、技術を除く)
出典：2023年R5年度地方自治体採用情報等に関する調査(国研院)

市町村	採用者数	うち女性	女性割合 (%)
1 奈良市	52	26	35.9
2 大和郡吉野町	22	15	68.2
3 大和郡山本町	32	26	82.5
4 天理市	17	13	76.5
5 磯原市	19	11	57.9
6 桜井市	19	10	52.6
7 五條市	24	11	45.8
8 御所市	7	0	0.0
9 本町市	43	25	58.1
10 香芝市	43	31	72.1
11 葛城市	14	8	57.1
12 宇陀市	35	19	54.3
13 山添村	5	1	20.0
14 千早町	8	5	62.5
15 工務町	5	3	60.0
16 稲積町	6	5	83.3
17 香壇町	9	8	88.9
18 川西町	4	0	0.0
19 五條町	4	3	50.0
20 御所本町	4	2	50.0

※50%以上を着色

R6、4、1時点の常勤職員数
(教員・学校等・保育施設・消防・病院等を除く)
出典：2024（R6）年度ジェンダーギャップに関する調査調査(奈良県こども・女性課)

市町村	職員数	うち女性	女性割合 (%)
1 奈良市	1860	593	35.7
2 大和郡吉野町	405	132	32.6
3 大和郡山本町	415	108	26.0
4 天理市	373	104	33.2
5 磯原市	681	219	31.6
6 桜井市	350	108	30.3
7 五條市	285	98	34.0
8 御所市	408	167	48.3
9 本町市	488	201	41.4
10 香芝市	340	110	32.4
11 葛城市	244	82	33.6
12 宇陀市	282	101	35.8
13 山添村	57	18	26.3
14 千早町	122	51	41.8
15 工務町	135	45	33.3
16 稲積町	131	59	40.7
17 香壇町	75	24	32.0
18 川西町	77	25	32.5
19 五條町	73	26	35.6
20 御所本町	225	88	39.1

※40%以上を着色

R6、4、1時点の課長級以上の職員数
(一般行政職)
出典：2024年R61年度地方自治体における男女共同参画推進の取組又は女性に関する施策の推進状況(国研院)

市町村	職員数	うち女性	女性割合 (%)
1 奈良市	125	28	22.4
2 大和郡吉野町	74	4	5.4
3 大和郡山本町	58	5	8.5
4 天理市	68	16	23.9
5 磯原市	94	20	21.3
6 桜井市	44	6	13.6
7 五條市	40	7	17.5
8 御所市	56	13	23.2
9 本町市	69	12	17.4
10 香芝市	44	9	20.5
11 葛城市	50	6	16.0
12 宇陀市	77	7	9.1
13 山添村	9	0	0.0
14 千早町	19	6	26.3
15 工務町	27	1	3.7
16 稲積町	19	2	15.8
17 香壇町	13	1	7.7
18 川西町	12	3	16.7
19 五條町	18	4	22.2
20 御所本町	31	7	22.6

※30%以上を着色

【市町村別・採用、職員、管理職に占める女性の割合②】

(曽根村～東吉野村)

R5年度 採用の状況
(警察、消防、技術を除く)
出典：2023年度採用情報等に関する調査(国研院)

市町村	採用者数	うち女性	女性割合 (%)
21 曽根村	2	0	0.0
22 御所村	1	0	0.0
23 高取町	6	1	16.7
24 柳井寺村	5	4	80.0
25 上牧町	10	6	60.0
26 五條町	15	4	26.7
27 忍務町	13	8	61.5
28 河合町	16	7	43.7
29 吉野町	6	2	33.3
30 大庄町	6	4	66.7
31 宇津町	2	0	0.0
32 藤原村	4	1	25.0
33 天川村	6	1	16.7
34 野添村	2	0	0.0
35 十津川村	11	5	45.5
36 下北山村	6	5	83.3
37 上北山村	2	0	0.0
38 川上村	2	2	100.0
39 東吉野村	6	3	50.0
- 奈良市等 合計	491	271	55.2
- 奈良市等 平均	23,262	18,879	81.2
- 奈良県等	201	88	43.8

※50%以上を着色

R6、4、1時点の職員数
(教員・学校等・保育施設・消防・病院等を除く)
出典：2024（R6）年度ジェンダーギャップに関する調査調査(奈良県こども・女性課)

市町村	職員数	うち女性	女性割合 (%)
21 曽根村	26	12	47.7
22 御所村	42	11	25.9
23 高取町	77	25	32.5
24 柳井寺村	104	44	42.3
25 上牧町	146	49	37.0
26 五條町	136	49	35.3
27 忍務町	168	69	41.1
28 河合町	129	43	33.3
29 吉野町	112	39	31.5
30 大庄町	137	46	29.2
31 宇津町	91	30	33.0
32 藤原村	31	8	19.4
33 天川村	39	10	25.6
34 野添村	33	13	39.4
35 十津川村	88	26	29.5
36 下北山村	36	10	27.8
37 上北山村	32	11	31.3
38 川上村	55	20	36.4
39 東吉野村	51	18	29.4
- 奈良市等 合計	3,349	2,908	34.8
- 奈良市等 平均	27,907	22,907	-
- 奈良県等	3,517	1,394	40.7

※40%以上を着色

R6、4、1時点の課長級以上の職員数
(一般行政職)
出典：2024年R61年度地方自治体における男女共同参画推進の取組又は女性に関する施策の推進状況(国研院)

市町村	職員数	うち女性	女性割合 (%)
21 曽根村	3	0	0.0
22 御所村	9	1	11.1
23 高取町	10	3	20.0
24 柳井寺村	11	3	27.3
25 上牧町	16	4	27.1
26 五條町	33	7	21.2
27 忍務町	36	11	30.6
28 河合町	20	3	15.0
29 吉野町	16	1	6.3
30 大庄町	16	1	6.3
31 宇津町	11	1	9.1
32 藤原村	6	1	12.8
33 天川村	7	0	0.0
34 野添村	6	2	33.3
35 十津川村	15	1	6.7
36 下北山村	6	0	0.0
37 上北山村	6	0	0.0
38 川上村	9	0	0.0
39 東吉野村	5	1	20.0
- 奈良市等 合計	1,136	196	18.9
- 奈良市等 平均	30,467	12,193	15.1
- 奈良県等	348	50	14.2

※30%以上を着色

【本庁の防災・危機管理部局への女性職員の配置状況】 (2024(令和6)年4月1日時点)

	職員数	(A)		(B)			(C)		(D)		
		うち女性	女性割合 (%)	うち管理職	うち女性	女性割合 (%)	うち管理職	うち女性	女性割合 (%)		
1 奈良市	14	3	21.4	4	0	0.0					
2 大和高田市	5	0	0.0	1	0	0.0					
3 大和郡山市	5	1	20.0	0	0	0.0					
4 天理市	6	0	0.0	2	0	0.0					
5 橿原市	7	0	0.0	3	0	0.0					
6 桜井市	6	0	0.0	3	0	0.0					
7 五條市	13	0	0.0	5	0	0.0					
8 御所市	5	1	20.0	2	0	0.0					
9 生駒市	10	4	40.0	4	1	25.0					
10 香芝市	7	1	14.3	2	0	0.0					
11 葛城市	6	0	0.0	1	0	0.0					
12 中井市	7	0	0.0	3	0	0.0					
13 山添村	6	2	33.3	2	0	0.0					
14 平群町	3	0	0.0	1	0	0.0					
15 三郷町	6	2	33.3	2	0	0.0					
16 斑鳩町	5	0	0.0	1	0	0.0					
17 安堵町	4	0	0.0	2	0	0.0					
18 川西町	3	0	0.0	1	0	0.0					
19 三宅町	10	2	20.0	2	0	0.0					
20 南原町	3	0	0.0	1	0	0.0					
21 曾根村	6	2	33.3	2	0	0.0					
22 御所村	5	2	40.0	3	1	33.3					
23 高取町	9	1	11.1	3	0	0.0					
24 明日香村	1	0	0.0	0	0	0.0					
25 上牧町	5	0	0.0	1	0	0.0					
26 玉尋町	4	1	25.0	2	0	0.0					
27 広陵町	5	1	20.0	2	0	0.0					
28 河合町	4	0	0.0	1	0	0.0					
29 古野町	2	0	0.0	1	0	0.0					
30 大津町	5	1	20.0	2	0	0.0					
31 下市町	12	4	33.3	4	0	0.0					
32 黒滝村	0	0	0.0	0	0	0.0					
33 天川村	6	2	33.3	0	0	0.0					
34 野迫川村	2	0	0.0	1	0	0.0					
35 十津川村	3	1	33.3	1	0	0.0					
36 下北山村	7	2	28.6	2	0	0.0					
37 上北山村	6	2	33.3	2	0	0.0					
38 川上村	1	0	0.0	0	0	0.0					
39 東吉野村	0	0	0.0	0	0	0.0					
- 奈良県庁	11,354	1,480	13.1	2,094	142	6.8					
- 奈良県庁 平均	214	35	16.4	69	2	2.9					

出典：2024(令和6)年度地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(内閣)

【DV相談件数の推移(全国、県、市町村)】



奈良県子ども家庭課作成

【配偶者からの被害経験のある者のうち誰かに相談した者の割合の推移(全国)】

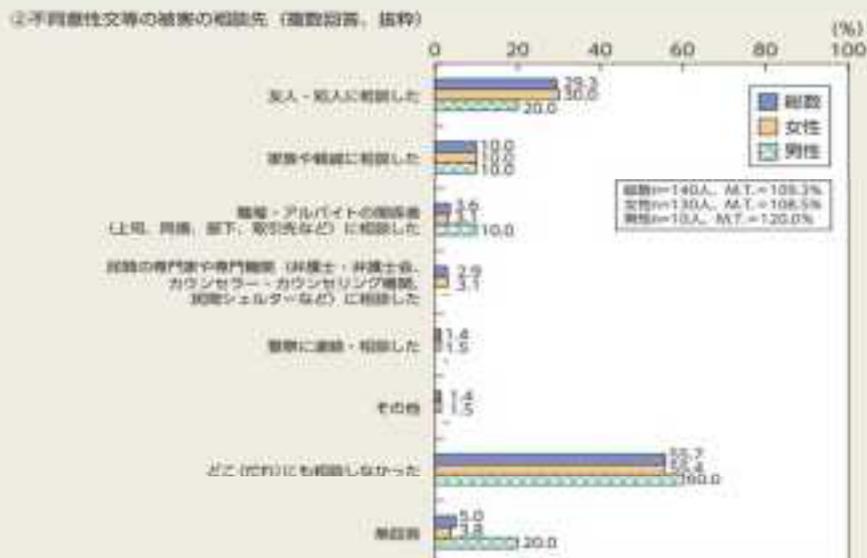
○被害を受けた人の44.2%、性別で見ると女性の36.3%、男性の57.2%は、どこ(だれ)にも相談していない。



(備考) 1. 内閣府「男女間における暴力に関する調査」(令和5(2023)年度)より作成。
 2. 全国18歳以上59歳以下の男女5,000人を対象とした無作為抽出によるアンケート調査の結果による。
 3. 「身体的暴行」、「心理的攻撃」、「経済的圧迫」又は「性的暴行」のいずれかの被害経験について誰かに相談した経緯を調査。

出典：2025(令和7)年男女共同参画白書

【不同意性交等の被害の相談先(複数回答、抜粋)(全国)】



(備考) 1. 内閣府「男女間における暴力に関する調査」(令和5(2023)年度)より作成。
 2. 全国18歳以上59歳以下の男女5,000人を対象とした無作為抽出によるアンケート調査の結果による。
 ※対象は、不同意性交等の被害にあったことがある者が回答。単回答者は女性130人、男性10人。
 3. 性別について、無回答のうち、回答がなかったものについては掲載を省略している。

出典：2025(令和7)年男女共同参画白書

【市町村女性相談等の相談件数の推移】



奈良県子ども・女性課作成

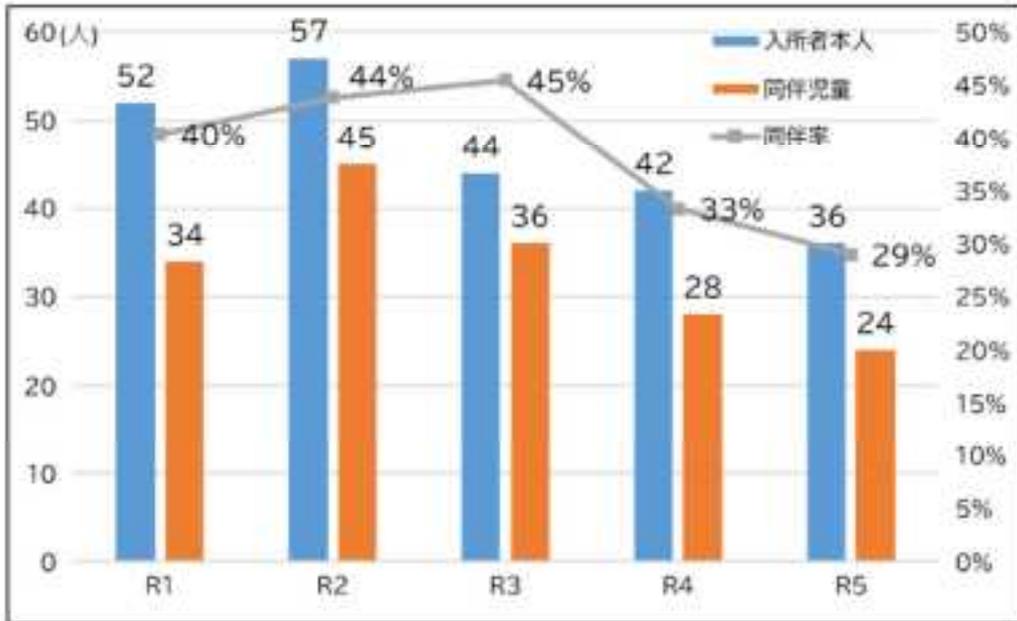
【県女性相談窓口(※)の電話・来所相談者の年齢別割合】 (令和5年度)



※奈良県中央子ども家庭相談センター、
高田子ども家庭相談センター、
女性センターに対する相談件数の合計

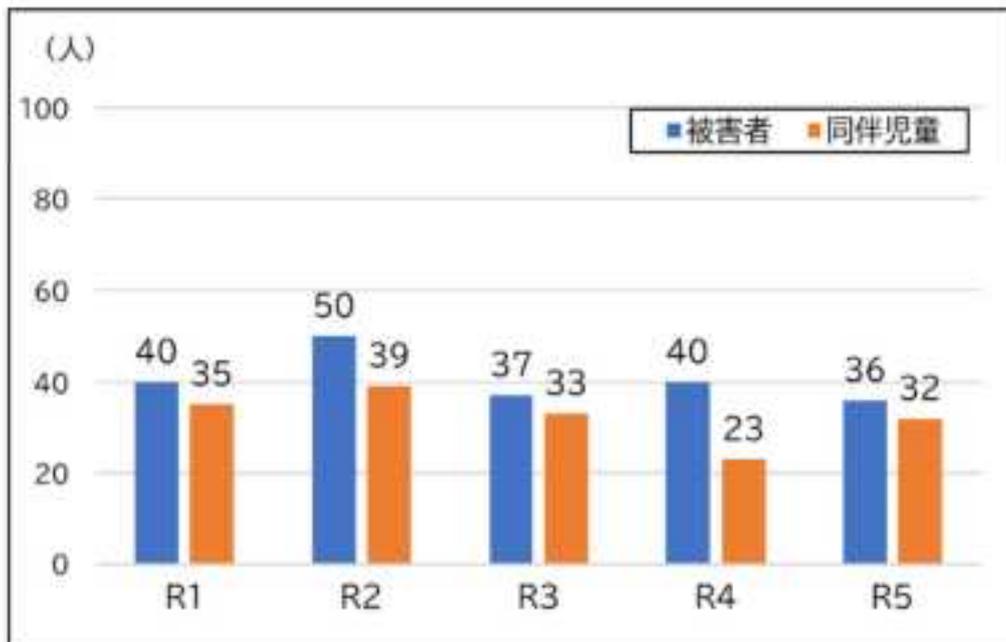
奈良県子ども家庭課作成

【一時保護人数の推移(奈良県)】



奈良県子ども・女性課作成

【夫等からの暴力による一時保護の推移(奈良県)】



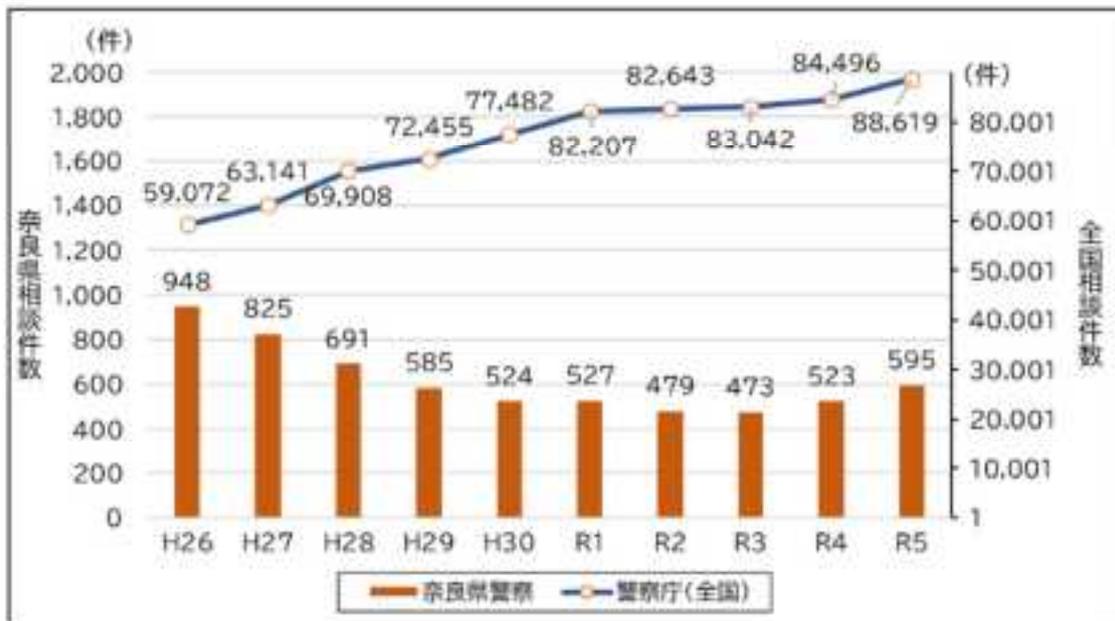
奈良県子ども・女性課作成

【一時保護所入所者の年代別割合の推移】



奈良県子ども家庭課作成

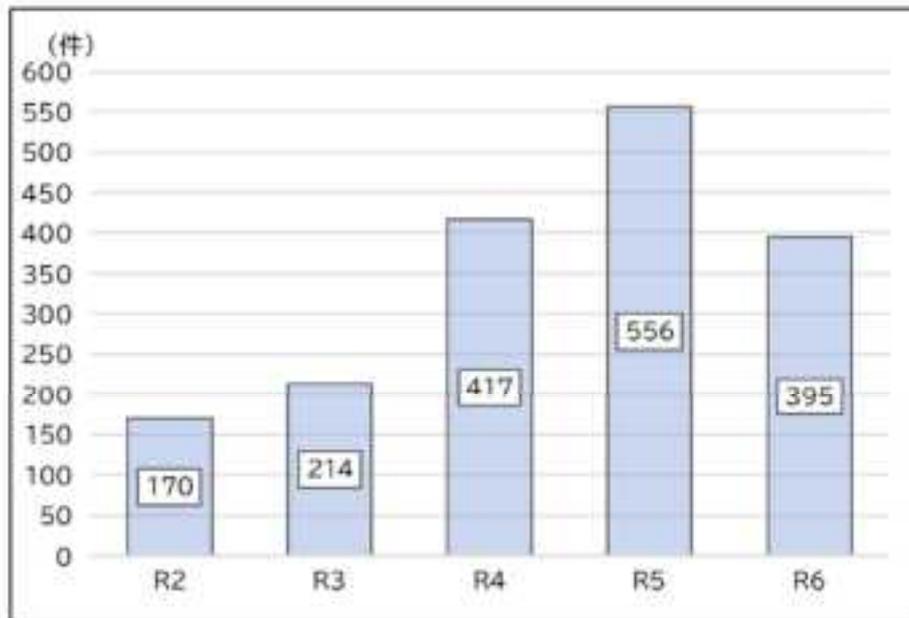
【警察におけるDV事案認知件数】



警察庁資料より子ども・女性課作成

【NARAハート(※)相談件数】

※奈良県性暴力被害者サポートセンター



奈良県子ども・女性課作成

參考資料

1. 奈良県男女共同参画審議会委員名簿

(2026 (令和8) 年1月末現在 会長、会長代理以外は五十音順・敬称略)

役職	委員氏名	団体・役職名等
会長	須崎 康恵	奈良県立医科大学女性研究者・医師支援センター 副センター長・准教授
会長代理	末吉 洋文	帝塚山大学 法学部 教授
委員	江口 良浩	一般社団法人 奈良経済産業協会 専務理事
委員	金丸 有希	奈良弁護士会 (弁護士)
委員	亀谷 彰夫	公募委員 (一般公募委員)
委員	岸本 洋一	情報労連 奈良県協議会 議長
委員	多賀 太	関西大学 文学部 教授
委員	竹本 心美	公募委員 (こども・若者委員)
委員	田 美順	公募委員 (こども・若者委員)
委員	中山 満子	奈良女子大学 副学長
委員	堀内 大造	奈良県市長会 (大和高田市長)
委員	松谷 操	部落解放同盟奈良県連合会 副執行委員長・女性部長
委員	吉村 裕之	奈良県町村会 (広陵町長)

2. 計画策定の経緯

会議等名	年月日等	主な内容
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	P. 27 に記載のとおり	・ アンケート調査実施
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	2024（令和6）年9月20日～同年12月25日	・ アンケート調査実施
若者のジェンダーに関する意識調査	2025（令和7）年1月14日～2025（令和7）年3月28日	・ アンケート調査実施
県内大学の講義等の機会を活用した意見聴取	2025（令和7）年7月11日・16日、同年9月8日	・ 固定的性別役割分担意識やジェンダー平等推進に関する意見聴取
県内に住む・働く・通う外国人を対象とした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	2025（令和7）年7月23日～2025（令和7）年8月8日	・ アンケート調査実施
こどもまんなかクラブを活用した意見聴取	2025（令和7）年9月10日～2025（令和7）年9月26日	・ 性別を起因とした疑問やモヤモヤを感じたことに関する意見聴取
令和7年度 第1回 奈良県男女共同参画審議会	2025（令和7）年9月11日	・ 奈良県の男女共同参画・女性活躍推進等の現状および次期男女共同参画・女性活躍推進計画の策定について
令和7年度 第2回 奈良県男女共同参画審議会	2025（令和7）年11月25日	・ 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）について
パブリックコメント実施	2025（令和7）年12月16日～ 2026（令和8）年1月14日	・ 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）について
奈良県男女共同参画審議会への 諮問	2026（令和8）年1月20日	・ 奈良県知事より、奈良県男女共同参画審議会会長あてに、計画（案）を諮問
令和7年度 第3回 奈良県男女共同参画審議会	2026（令和8）年1月23日	・ 「奈良県男女共同参画計画」（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）について
奈良県男女共同参画審議会からの 答申	2026（令和8）年1月23日	・ 奈良県男女共同参画審議会会長より、奈良県知事へ、計画（案）を答申

3. 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の概要

1. 目的

就労等、女性の社会参画を含むジェンダーギャップに関する意識や実態を把握し、「第5次奈良県男女共同参画計画（令和8年～令和12年度）」における施策効果を行うとともに、計画策定の基礎資料として活用するため実施した。

2. 調査期間

2024（令和6）年9月20日（金）～2024（令和6）年12月25日（水）

3. 調査対象

県内に居住する、2024（令和6）年9月1日時点で満20歳以上の男女6,500人
（男性3,250人、女性3,250人）

4. 調査項目

2019（令和元）年度に実施した「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」の項目をベースに、下記の項目を中心に調査（調査項目：32項目）

- ・仕事に対する意識について
- ・女性の生き方について
- ・「仕事」に関する考えについて
- ・男女の地域や家庭における役割等について 等

5. 有効回答数

2,502（男性：1,099、女性1,347、無回答56）

※有効回答率38.5%

6. 分析等に協力いただいた有識者（五十音順、敬称略）

多賀 太 氏（関西大学文学部 教授、奈良県男女共同参画審議会委員）

小安 美和 氏（株式会社Will Lab 代表取締役、

奈良県子ども・子育て推進アドバイザー（ジェンダー平等推進担当））

4. 計画策定の背景

(1) 国際的な動き

1975年（昭和50年）国際婦人年、世界行動計画

●国際連合が「国際婦人年」と提唱した1975年（昭和50年）、「第1回世界女性会議」がメキシコシティ（メキシコ）で開催され、各国が行う措置の包括的ガイドラインとして「世界行動計画」が採択されました。翌1976年（昭和51年）～1985年（昭和60年）の10年間を「国連婦人の10年」とし、「平等・開発・平和」をテーマに世界規模で女性の地位向上のための取組が展開されました。

1979年（昭和54年）女子差別撤廃条約

●1979年（昭和54年）、国連第34回総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」が採択されました。また、翌1980年（昭和55年）、「国連婦人の10年」中間年世界会議（第2回世界女性会議）がコペンハーゲン（デンマーク）で開催され、「女子差別撤廃条約」の署名式が行われました。

1985年（昭和60年）ナイロビ将来戦略

●「国連婦人の10年」の最終年である1985年（昭和60年）、「第3回世界女性会議」がナイロビ（ケニア）で開催され、10年間の成果を踏まえて、2000年（平成12年）に向けた各国の取組のガイドラインとなる「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略（ナイロビ将来戦略）」が採択され、引き続き取組を進めていくことが決められました。

●1990年（平成2年）、「ナイロビ将来戦略」の実施を早めることを目的に、国連経済社会理事会において「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」が採択されました。

1995年（平成7年）北京宣言及び行動綱領

●1995年（平成7年）、「第4回世界女性会議」が北京（中国）で開催され、「ナイロビ将来戦略」の完全実施を図るための第2回見直しと評価を行い、2000年（平成12年）に向けて世界的に取り組むべき優先課題を盛り込んだ「行動綱領」と、世界中の女性の地位向上を目指す「北京宣言」が採択されました。「行動綱領」は、「女性のエンパワーメントに関するアジェンダ（予定表）」であるとされ、貧困、教育、健康、暴力等12の重大問題領域における戦略目標と各国がとるべき行動を定めています。

2000年（平成12年）女性2000年会議

●2000年（平成12年）、国連特別総会「女性2000年会議」がニューヨーク（アメリカ）で開催され、「第4回世界女性会議」で採択された「行動綱領」について、各国の進捗状況を検討・評価し、一層の取組のために「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ（成果文書）」が採択されました。

2005年（平成17年）北京+10（第49回国連婦人の地位委員会）

●2005年（平成17年）、第49回国連婦人の地位委員会（通称「北京+10」）がニューヨークの国連本部で開催され、「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価等を

行うとともに、さらなる実施に向けた戦略や今後の課題について協議され、これらの完全実施に向けた一層の取組を国際社会に求める宣言文が採択されました。

2011年（平成23年）ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）発足

●2010年（平成22年）7月の国連総会決議において、既存のジェンダー関連4機関であるジェンダー問題事務総長特別顧問室(OSAGI)、女性の地位向上部(DAW)、国連婦人開発基金(UNIFEM)、国際婦人調査訓練研修所(INSTRAW)を統合し、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(UN Women)」として新たな機関が2011年（平成23年）1月に発足することが決定されました。

2015年（平成27年）「持続可能な開発目標（SDGs）」採択

●2015年（平成27年）9月の国連サミットにおいて、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標として「持続可能な開発目標（SDGs）」が決定されました。「持続可能な開発目標（SDGs）」は17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っています。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。

2020年（令和2年）北京+25（第64回国連女性の地位委員会・第75回国連総会）

●2020年（令和2年）、3月に第64回国連女性の地位委員会がニューヨークの国連本部で開催され、「第4回世界女性会議から25周年を迎えるに当たっての政治宣言」が採択されました。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、大幅な日程の短縮及び規模を縮小しての開催となり、サイドイベント等は中止となりました。また、10月には第75回国連総会「第4回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」がニューヨークの国連本部で開催され、事務総長、UN Women 事務局長等からのステートメントに続いて、各国の首脳や閣僚がビデオメッセージ形式でステートメントを述べました。

2023年（令和5年）「G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合」開催

●2023年（令和5年）、6月に日本が議長国を務める栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が栃木県日光市で開催され、「G7 ジェンダー平等大臣共同声明（日光声明）」が取りまとめられました。「コロナ禍での教訓を生かす」と「女性の経済的自立」について議論が行われ、「全ての女性、女兒、性的少数者の人権と尊厳が尊重される社会の実現に向け努力を続ける」ことが共同声明に明記されました。

2025年（令和7年）北京+30（第69回国連女性の地位委員会・第80回国連総会）

●2025年（令和7年）、3月に第69回国連女性の地位委員会がニューヨークの国連本部で開催され、「第4回世界女性会議30周年における政治宣言」が採択されました。また、9月には第80回国連総会「第4回世界女性会議30周年記念ハイレベル会合」がニューヨークの国連本部で開催され、国連総会議長、事務総長、UN Women 事務局長等からのステートメントに続いて、各国の首脳や閣僚がステートメントを述べました。

(2) 日本の動き

1977年(昭和52年)国内行動計画

●1975年(昭和50年)、第1回世界女性会議で決定された事項を国の施策に取り入れるため、内閣総理大臣を本部長とする「婦人問題企画推進本部」が設置されました。

●1977年(昭和52年)、「世界行動計画」の趣旨に基づき、1986年(昭和61年)までの10年間の女性問題の課題・施策の方向を示した「国内行動計画」を策定し、女性の地位向上に関する総合的な取組が始まりました。

1985年(昭和60年)女子差別撤廃条例批准

●「国籍法」の改正、「男女雇用機会均等法」の制定、家庭科の男女共修など国内法等の整備を進め、1985年(昭和60年)、「女子差別撤廃条約」を批准しました。

1987年(昭和62年)西暦2000年に向けての新国内行動計画

●1987年(昭和62年)、「ナイロビ将来戦略」を受けた、「西暦2000年に向けての新国内行動計画(新国内行動計画)」を策定し、男女共同参加型社会の形成を目指していくことになりました。

●1991年(平成3年)、「ナイロビ将来戦略」の早期実現にむけて、「新国内行動計画」の第一次改定が行われ、21世紀の社会はあらゆる分野へ男女が平等に共同して参画することが不可欠であるという基本的認識の下、総合目標の「男女共同参加」を「男女共同参画」に改められました。

●1994年(平成6年)、国における推進体制を一層充実するため、総理府に「男女共同参画室」が発足、内閣総理大臣の諮問機関として「男女共同参画審議会」が設置されました。また、内閣総理大臣を本部長とし、全閣僚を本部員とする「男女共同参画推進本部」が設置されました。

1996年(平成8年)男女共同参画2000プラン

●1996年(平成8年)、「第4回世界女性会議」で採択された「行動綱領」と男女共同参画審議会からの答申(男女共同参画ビジョン)を受け、2000年(平成12年)を目途とした新たな行動計画「男女共同参画2000プラン」が策定されました。

1999年(平成11年)男女共同参画社会基本法

●1999年(平成11年)、男女共同参画社会の実現に向けての法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が制定されました。

2000年(平成12年)男女共同参画基本計画

●2000年(平成12年)、「男女共同参画社会基本法」に基づき、2010年(平成22年)を目途に男女共同参画の促進に関する施策の基本的な方向や具体的施策の内容を示した「男女共同参画基本計画」が策定されました。

●2001年(平成13年)、中央省庁等の再編に伴い、新たに設置された内閣府に「男女共同参画局」を設置、同時に男女共同参画審議会を発展的に継承するものとして内閣官房長官を議長とし、各省大臣及び学識経験者などを構成員とする「男女共同参画会議」が設置され、推進体制が強化されました。

2005年（平成17年）男女共同参画基本計画（第2次）

●2005年（平成17年）、男女共同参画基本計画を改定、2020年（令和2年）までの長期的な政策の方向性と2010年（平成22年）度までの具体的施策を示した「男女共同参画基本計画（第2次）」が策定されました。

2010年（平成22年）男女共同参画基本計画（第3次）

●2010年（平成22年）、2015年（平成27年）度までの基本的な方針及び施策の基本的方向と具体的な取組を示した「第3次男女共同参画基本計画」が策定されました。

2015年（平成27年）男女共同参画基本計画（第4次）

●2015年（平成27年）、女性の職業生活における活躍の推進について、基本原則及び、国・地方公共団体・事業主の責務を明らかにする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

●2015年（平成27年）、2020年（令和2年）度までの基本的な方針及び施策の基本的方向と具体的な取組を示した「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。

2020年（令和2年）男女共同参画基本計画（第5次）

●2019年（令和元年）、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、女性活躍に関する情報公表の強化、特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設、の3点が盛り込まれました。

●2020年（令和2年）、2025年（令和7年）度までの基本的な方針及び施策の基本的方向と具体的な取組を示した「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。

●2021年（令和3年）、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が改正され、候補者の選定方法の改善やセクハラ・マタハラ等の対策等が取組項目の例示として明記され、政党その他の政治団体の取組の促進が行われるほか、国・地方公共団体ではセクハラ・マタハラへの対応を始めとする環境整備等の施策の強化が盛り込まれました。

●2022年（令和4年）、AV（アダルトビデオ）出演者の性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資することを目的として、「性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律」が公布、施行されました。

●2023年（令和5年）、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」が改正され、保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化が盛り込まれました。

●2023年（令和5年）、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現を目指し、「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」が公布、施行されました。

●2024年（令和6年）、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されました。

●2025年（令和7年）、「男女共同参画社会基本法」が改正され、国及び地方公共団体による基本的施策として、関係者相互間の連携及び協働の促進、人材の確保等が新設されました。

●2025年（令和7年）、男女共同参画をテーマとした国内最大級の大会である「日本女性会議 2025 橿原」が奈良県橿原市で開催されました。

(3) 奈良県の動き

1981年（昭和56年）奈良県婦人会議設置

- 1976年（昭和51年）、国際的動向及び国内の取組を背景として、女性問題に関する窓口を総務部県民課に設置、翌年、庁内推進体制として「奈良県婦人問題施策推進連絡会議」を設置し、総合的に推進していく体制を整えました。
- 1978年（昭和53年）、女性の地位向上及び福祉の増進に関して有識者の意見を聴き、女性に関する施策の企画と推進を行うため「奈良県婦人問題懇話会」を設置しました。
- 1980年（昭和55年）、「奈良県婦人問題懇話会」より、女性の地位と福祉の向上をめざして、「国際婦人の10年」の最終年である1985年（昭和60年）を目途とした「提言」が知事に提出され、本提言を指針とした県の女性施策の推進が始まりました。
- 1981年（昭和56年）、「提言」に基づき県の女性施策を進めるため、総務部に婦人対策課を設置、女性施策の諮問機関として「奈良県婦人会議」を設置しました。

1986年（昭和61年）奈良県婦人行動計画

- 1986年（昭和61年）、女性の文化の向上と社会参加を促進し、女性の社会的地位の向上と福祉の増進をはかることなどを目的に、女性の諸活動の拠点となる「奈良県女性センター」を開設しました。さらに、「提言」の目標年度に達したため、新たな女性施策の展開を目指し、「奈良県婦人行動計画」（計画期間：1986年度（昭和61年度）～1995年度（平成7年度））を策定しました。

1993年（平成5年）奈良県女性行動計画修正版

- 1993年（平成5年）、「奈良県婦人行動計画」策定後の社会情勢の変化を踏まえて、「奈良県女性行動計画修正版」を策定しました。また、課の名称「婦人対策課」を「女性政策課」に、「奈良県婦人会議」を「奈良県女性問題懇話会」に改称し、施策目標を「男女共同参加」から「男女共同参画」に改めました。
- 1995年（平成7年）、庁内推進体制の強化を図るため、知事を本部長とする「奈良県男女共同参画推進本部」を設置しました。

1997年（平成9年）奈良県女性行動計画（第二期）

- 1997年（平成9年）、「第4回世界女性会議」で採択された「行動綱領」や、国の「男女共同参画2000年プラン」の趣旨に沿って、「なら女性プラン21－奈良県女性行動計画（第二期）」（計画期間：1996年度（平成8年度）～2005年度（平成17年度））を策定しました。

2001年（平成13年）奈良県男女共同参画推進条例

- 2001年（平成13年）、「女性政策課」を「男女共同参画課」に改称。同年7月、「男女共同参画社会基本法」の趣旨を踏まえ、男女平等実現の基盤となる「奈良県男女共同参画推進条例」を公布・施行しました。また、条例に基づく知事の諮問機関として「奈良県男女共同参画審議会」を設置しました。

2002年（平成14年）奈良県男女共同参画計画

- 2002年（平成14年）2月、基本法及び条例に基づく法定計画として、「なら男女共同参画プラン21」（奈良県男女共同参画計画（なら女性プラン21改訂版））（計画期間：2002年度（平成14年度）～2005年度（平成17年度））を策定しました。同年7月、県民・事業者・関係団体・市町村・

地域等が、主体的な取組と相互連携により男女共同参画を積極的に推進するために、「奈良県男女共同参画県民会議」を設置しました。

2006年（平成18年）奈良県男女共同参画計画（第2次）

●2006年（平成18年）3月、奈良県男女共同参画審議会からの答申を受け、「なら男女GENKIプラン」（奈良県男女共同参画計画（第2次））（計画期間：2006年度（平成18年度）～2015年度（平成27年度））を策定しました。

2016年（平成28年）奈良県男女共同参画計画（第3次）

●2015年（平成27年）、女性の活躍に関する実態把握と情報交換・共有を図るため「女性の活躍促進会議」を「奈良県地方創生有識者会議」に位置づけて設置しました。

●2016年（平成28年）3月、奈良県男女共同参画審議会からの答申を受け、「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）（計画期間：2016年度（平成28年度）～2020年度（令和2年度））を策定しました。なお、本計画は基本法及び条例に基づく計画と併せて、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「推進計画」と位置づけました。

2021年（令和3年）奈良県男女共同参画計画（第4次）

●2021年（令和3年）3月、奈良県男女共同参画審議会からの答申を受け、「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）（計画期間：2021年度（令和3年度）～2025年度（令和7年度））を策定しました。

2026年（令和8年）奈良県男女共同参画計画（第5次）

●2026年（令和8年）3月、奈良県男女共同参画審議会からの答申を受け、「奈良県男女共同参画プラン～性別にかかわらず希望に添った生き方を実現できる社会を目指して～」（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）（計画期間：2026年度（令和8年度）～2030年度（令和12年度））を策定しました。

5. 男女共同参画政策のあゆみ

(年)	世界	日本	奈良県
1945 (昭 20)	・ 国際連合成立 (国連憲章採択)	・ 衆議院議員選挙法改正 (婦人参政権実現)	
1946 (昭 21)	・ 国連に「婦人の地位委員会」発足	・ 日本国憲法制定	
1948 (昭 23)	・ 「世界人権宣言」採択 (国連総会)		
1967 (昭 42)	・ 「婦人に対する差別撤廃宣言」採択 (国連総会)	・ 総理府に「婦人関係の諸問題に関する懇談会」設置	
1972 (昭 47)	・ 1975 年を国際婦人年とすることを決定 (国連総会)		
1975 (昭 50)	・ 「国際婦人年」 ・ 「国際婦人年世界会議」開催 (メキシコシティ) ・ 「世界行動計画」を採択 ・ 1976 年から 10 年間で「国連婦人の 10 年」と決定 (国連総会)	・ 「総理府婦人問題担当室」発足 ・ 「婦人問題企画推進本部」「婦人問題企画推進会議」設置 ・ 「教員等育児休業法(女子教員、看護婦、保母等対象)」公布	
1976 (昭 51)	・ ILO (国際労働機関) に婦人労働問題担当室を設置	・ 民法改正 (離婚後の氏の選択)	・ 婦人問題に関する窓口を「県民課」とする
1977 (昭 52)		・ 「国内行動計画」決定 ・ 国立婦人教育会館開館 ・ 「国内行動計画前期重点目標」発表	・ 「奈良県婦人問題施策推進連絡会議」設置
1978 (昭 53)		・ 「国内行動計画第 1 回報告書」発表	・ 「奈良県婦人問題懇談会」設置 ・ 「婦人問題に関する世論調査」実施
1979 (昭 54)	・ 「女子差別撤廃条約」採択 ・ 「国連婦人の 10 年」エスカップ地域政府間準備会議開催 (ニューデリー)		
1980 (昭 55)	・ 「国連婦人の 10 年」中間年世界会議開催 (コペンハーゲン) ・ 世界会議で「女子差別撤廃条約」署名式	・ 「国内行動計画第 2 回報告書」発表 ・ 「女子差別撤廃条約」署名 ・ 民法改正 (配偶者の法定相続分引上げ)	・ 婦人の地位と福祉の向上をめざして婦人問題懇談会より「提言」
1981 (昭 56)	・ 「ILO156 号条約」採択 (ILO 総会) ・ 「女子差別撤廃条約」発効	・ 「国内行動計画後期重点目標」発表	・ 「婦人対策課」設置 ・ 「奈良県婦人会議」設置 ・ 「婦人相談コーナー」開設 ・ 「北陸・中部・近畿地区婦人問題推進地域会議」を総理府と共催で実施
1982 (昭 57)			・ 「婦人情報コーナー」開設
1983 (昭 58)		・ 「国内行動計画第 3 回報告書」発表	・ 「奈良県婦人問題啓発推進会議」設置
1984 (昭 59)	・ 「国連婦人の 10 年」エスカップ地域政府間準備会議開催 (東京)		

(年)	世 界	日 本	奈 良 県
1985 (昭 60)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議開催 ・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・国籍法改正（国籍の父母両系主義確立） ・「国内行動計画第4回報告書」発表 ・「女子差別撤廃条約」批准 	
1986 (昭 61)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県女性センター」開設
1987 (昭 62)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」決定 	
1990 (平 2)	<ul style="list-style-type: none"> ・「ナイロビ将来戦略の実施に関する見直しと評価に伴う勧告」採択 		
1991 (平 3)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定 ・中学校で家庭科の男女共修開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県女性の現状と意識に関する調査」実施
1992 (平 4)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業法」施行 ・婦人問題担当大臣設置 	
1993 (平 5)	<ul style="list-style-type: none"> ・世界人権会議開催（ウィーン） ・「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「パートタイム労働法」成立 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県女性行動計画修正案」作成 ・課の名称を「婦人対策課」から「女性政策課」に変更
1994 (平 6)	<ul style="list-style-type: none"> ・第4回世界女性会議エスカップ ・地域政府間準備会議開催（ジャカルタ） ・「国際人口・開発会議」開催（カイロ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・高校で家庭科の男女共修開始 ・総理府に「男女共同参画室」及び「男女共同参画審議会」「男女共同参画推進本部」設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女が共に支える社会づくりのための県民意識調査」実施
1995 (平 7)	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性に対する暴力をなくす決議」採択（国連人権委） ・第4回世界女性会議開催（北京） ・「北京宣言」及び「行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」成立 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県男女共同参画推進本部」設置 ・「花ひらく-ならの女性生活史-」発刊
1996 (平 8)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会が総理大臣に「男女共同参画ビジョン」を答申 ・「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県女性の現状(女性白書)」作成
1997 (平 9)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「労働基準法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「なら女性プラン21-奈良県女性行動計画(第二期)-」策定
1998 (平 10)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正（母性保護施行） ・「男女共同参画社会基本法」についての答申 	
1999 (平 11)		<ul style="list-style-type: none"> ・「改正男女雇用機会均等法」施行 ・「労働基準法」施行一部改正施行 ・「育児・介護休業法」一部改正施行 ・「女性に対する暴力のない社会をめざして」答申 ・「男女共同参画社会基本法」施行 	
2000 (平 12)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性2000年会議」開催（ニューヨーク） ・「政治宣言」「北京宣言及び行動綱領実施のためのさらなる行動とイニシアティブに関する文書」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画策定に当たっでの基本的な考え方」答申 ・「男女共同参画基本計画」策定・「ストーカー規制法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画についてのアンケート」実施

(年)	世 界	日 本	奈 良 県
2001 (平 13)		<ul style="list-style-type: none"> ・「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組 ・第1回男女共同参画週間 ・男女共同参画会議設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」公布 	<ul style="list-style-type: none"> ・課の名称を「女性政策課」から「男女共同参画課」に変更 ・「奈良県男女共同参画推進条例」施行 ・「奈良県1日女性模擬議会」開催 ・「データでみるならの男女共同参画」作成
2002 (平 14)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」一部改正施行 ・各都道府県に配偶者暴力相談支援センター開設 ・「母子・寡婦福祉法」一部改正施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「なら男女共同参画プラン21（奈良県男女共同参画計画（なら女性プラン21改訂版））」策定 ・「奈良県男女共同参画県民会議」設置
2003 (平 15)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性のチャレンジ支援」提言最終報告 ・「次世代育成支援対策推進法」施行 ・「少子化社会対策基本法」施行 	
2004 (平 16)		<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」一部改正 ・「性同一障害者特例法」施行 ・「男女共同参画社会の将来像検討会報告書」報告 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の就業環境に関する調査」（新長期ビジョン専門委託調査）実施
2005 (平 17)	<ul style="list-style-type: none"> ・第49回国連婦人の地位委員会（国連「北京+10」世界閣僚級会合）（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的な考え方」答申 ・「男女共同参画基本計画（第2次）」策定 	
2006 (平 18)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「なら男女 GENKI プラン（奈良県男女共同参画計画（第2次））」策定
2007 (平 19)		<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 ・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正 ・「子どもと家族を応援する日本」重点戦略とりまとめ ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 	
2008 (平 20)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の参画加速プログラム」決定 ・「次世代育成支援対策推進法」改正 	
2009 (平 21)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の就業等意識調査」実施
2010 (平 22)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連「北京+15」記念会合（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」答申 ・「第3次男女共同参画基本計画」策定 ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 	

(年)	世 界	日 本	奈 良 県
2011 (平 23)	・ UN Women 正式発足		・ 課の名称を「くらし創造部男女共同参画課」から「健康福祉部こども・女性局女性支援課」に変更 ・ 「子育て女性就職相談窓口」を奈良労働会館内に設置
2012 (平 24)	・ 第 56 回国連婦人の地位委員会 「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・ 「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議決定	
2013 (平 25)		・ 若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 ・ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正（平成 26 年 1 月施行）	
2014 (平 26)	・ 第 58 回国連女性の地位委員会 「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・ 「次世代育成支援対策推進法」改正	・ 「女性の社会参加に関する意識調査」実施
2015 (平 27)	・ 第 59 回国連女性の地位委員会 (北京+20) (ニューヨーク) ・ 「持続可能な開発目標 (SDGs)」採択	・ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立 ・ 「第 4 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」答申 ・ 「第 4 次男女共同参画基本計画」策定	・ 「女性の活躍促進会議」設置
2016 (平 28)		・ 「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正	・ 「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）」策定 ・ 課の名称を「女性支援課」から「女性活躍推進課」に変更
2017 (平 29)		・ 刑法改正（強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し）	・ 「なら女性活躍推進倶楽部」設置
2018 (平 30)		・ 「政治分野における男女共同参画推進法(候補者男女均等法)」成立 ・ 「セクシャルハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定 ・ 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」成立	
2019 (令元)	・ G20 大阪首脳宣言	・ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正	・ 「女性活躍推進に関する意識調査」実施
2020 (令 2)	・ 第 64 回国連女性の地位委員会 (北京+25) (ニューヨーク)	・ 「少子化社会対策大綱」策定 ・ 「第 5 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」答申 ・ 「第 5 次男女共同参画基本計画」策定	
2021 (令 3)		・ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正	・ 「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）」策定

(年)	世界	日本	奈良県
2022 (令4)		<ul style="list-style-type: none"> ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の公布 ・「性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律」の公布、施行 	
2023 (令5)	<ul style="list-style-type: none"> ・ G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合（栃木県） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正 ・「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」の公布、施行 	
2024 (令6)		<ul style="list-style-type: none"> ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の施行 ・ 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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」実施 ・課の名称を「女性活躍推進課」から「こども・女性課」に変更
2025 (令7)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第 69 回国連女性の地位委員会（北京+30）（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」改正 ・ 日本女性会議 2025（奈良県橿原市） 	
2026 (令8)			<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県男女共同参画推進条例」改正 ・「男女共同参画プラン（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）」策定 ・女性センターを県民くらし相談センターに集約・移転 ・「なら女性活躍推進倶楽部」廃止

6. 関係法令

奈良県男女共同参画条例

(平成13年7月1日奈良県条例第5号)

目次

前文

第一章 総則（第一条—第八条）

第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第九条—第十八条）

第三章 奈良県男女共同参画審議会（第十九条）

附則

個人の尊重と法の下での平等は、日本国憲法にうたわれており、奈良県では、奈良県あらゆる差別の撤廃及び人権の尊重に関する条例（平成九年三月奈良県条例第二十四号）を制定するなど、差別のない、人権が尊重される社会を目指してきた。

男女平等の実現に向けた取組は、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸として、国際的な連帯により積極的に展開されてきた。

しかし、性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく社会における制度又は慣行が依然として存在し、男女平等の実現には多くの課題が残されている。

一方、少子高齢化の進展等社会経済情勢の急速な変化に対応するため、男女があらゆる分野において個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が、重要かつ緊急な課題となっている。

このような、状況にかんがみ、奈良県は、性別にかかわらず、一人一人が人権を尊重し、喜びと責任を分かち合う男女共同参画社会の実現を目指すものである。

ここに、私たちは、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の趣旨を踏まえ、男女共同参画の推進に関し基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって県、県民及び事業者の男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画 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、共に責任を担うことをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(基本理念)

第三条 男女共同参画は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的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権が尊重されることを旨として、推進されなければならない。

2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画の推進を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

3 男女共同参画は、男女が、社会の対等な構成員として、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、推進されなければならない。

4 男女共同参画は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動その他の活動に共にかかわることができるようにすることを旨として、推進されなければならない。

5 男女共同参画は、国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、当該取組を勘案して推進されなければならない。

(県の責務)

第四条 県は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、男女共同参画の推進に関する施策の推進に当たっては国、市町村、県民及び事業者と協力して取り組むとともに、男女共同参画を推進するための体制を整備するよう努めなければならない。

(県民の責務)

第五条 県民は、基本理念にのっとり、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に寄与するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第六条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し男女が共同して参画する機会の確保に努めるとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立できるよう就業環境の整備に努めなければならない。

2 事業者は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による人権侵害)

第七条 何人も、セクシュアル・ハラスメント（性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えること又は性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害することをいう。以下同じ。）並びに配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）及び配偶者であった者に対する暴力的行為（身体的又は精神的に著しい苦痛を与える行為をいう。以下同じ。）を行ってはならない。

(市町村長との協力)

第八条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施について、市町村長の協力が必要であると認めるときは、その協力を求め、又は市町村長から協力を求められたときは、その求めに応ずるよう努めるものとする。

第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画計画)

第九条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 知事は、男女共同参画計画を定めるに当たっては、県民の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるとともに、奈良県男女共同参画審議会に意見を聴かななければならない。

4 知事は、男女共同参画計画を定めたときは、これを公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十条 県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(県民の理解を深めるための措置)

第十一条 県は、広報活動等を通じて、基本理念に関する県民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(家庭生活における活動とその他の活動との両立支援)

第十二条 県は、家族を構成する男女が共に家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立できるように、男女共同参画を推進するために必要な支援を行うよう努めるものとする。

(教育の場における男女共同参画の推進)

第十三条 県は、学校教育及び社会教育の場において、男女共同参画の推進に努めるものとする。

(性別による人権侵害の防止に関する取組)

第十四条 県は、セクシュアル・ハラスメント及び男女間の暴力的行為の防止に関する取組を行うよう努めるものとする。

(苦情及び相談の処理)

第十五条 県は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置を講じなければならない。

2 県は、関係行政機関と連携を図りつつ協力して、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因による人権侵害に関する相談の処理に努めるものとする。

(調査研究)

第十六条 県は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究を行うものとする。

(民間の団体の活動に対する情報提供等)

第十七条 県は、民間の団体が行う男女共同参画に関する活動を支援するため、情報の提供その他必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(施策の推進状況の公表)

第十八条 知事は、毎年一回、男女共同参画計画に基づく施策の推進状況を公表するものとする。

第三章 奈良県男女共同参画審議会

第十九条 この条例の規定によりその権限に属させられた事項を処理させるほか、男女共同参画の推進に関する重要事項について、知事の諮問に応じて調査審議し、及び知事に建議することとさせるため、奈良県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

- 2 審議会は、委員十五人以内で組織する。
- 3 委員は、男女共同参画の推進に関し優れた識見を有する者のうちから、知事が委嘱する。
- 4 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 5 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 6 委員は、再任されることができる。
- 7 第二項から前項までに定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

男女共同参画社会基本法

(平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号)

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 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をいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的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権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 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にすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

第十条の二 独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(平一一法一六〇・一部改正)

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(連携及び協働の促進)

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点(次項において「男女共同参画センター」という。)としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

3 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

(人材の確保等)

第十八条の二 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

(調査研究)

第十八条の三 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第二十条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(平一一法一〇二・全改)

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(平一一法一〇二・全改)

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(平一一法一〇二・全改)

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(平一一法一〇二・全改)

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(平一一法一〇二・全改)

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
 - 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
 - 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(平一一法一〇二・全改)

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(平一一法一〇二・全改)

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(平一一法一〇二・全改)

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

(平一一法一〇二・全改)

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）

第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則（平成十一年七月一六日法律第一〇二号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行の日＝平成一三年一月六日)

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 (平成一一年一二月二二日法律第一六〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第九百九十五条(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。)、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成17年9月4日法律第64号)

目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
 - 第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
 - 第三節 特定事業主行動計画（第十九条）
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）
- 第五章 雑則（第三十条—第三十三条）
- 第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、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

円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

- 3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(令七法六三・一部改正)

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項
- ニ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(令七法六三・一部改正)

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（令元法二四・一部改正）

第二節 一般事業主行動計画等

（令元法二四・改称）

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割

合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(令元法二四・一部改正)

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(令元法二四・一部改正)

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は

家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（令元法二四・追加）

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（令元法二四・追加）

（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（令元法二四・追加）

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（令元法二四・追加）

（委託募集の特例等）

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

（平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第十二条繰下・一部改正、令四法一二・一部改正）

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（令元法二四・旧第十三条繰下）

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

（令元法二四・旧第十四条繰下）

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

(令元法二四・旧第十五条線下)

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(令元法二四・旧第十六条線下・一部改正)

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績
- (令元法二四・旧第十七条繰下・一部改正)

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(令元法二四・旧第十八条繰下)

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(令元法二四・旧第十九条繰下)

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役員又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(令元法二四・旧第二十条繰下・一部改正)

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(令元法二四・旧第二十一条繰下)

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(令元法二四・旧第二十二條繰下)

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二條第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二條第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(令元法二四・旧第二十三條繰下・一部改正)

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(令元法二四・旧第二十四條繰下)

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

(令元法二四・旧第二十五條繰下)

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(令元法二四・旧第二十六条繰下・一部改正)

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(令元法二四・追加・一部改正)

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(令元法二四・旧第二十七条繰下・一部改正)

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

(令元法二四・旧第二十八条繰下)

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の拘禁刑又は百万円以下の罰金に処する。

(令元法二四・旧第二十九条繰下・一部改正、令四法六八・一部改正)

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

(令元法二四・旧第三十条繰下・一部改正、令四法六八・一部改正)

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

(令元法二四・旧第三十一条繰下・一部改正、令四法六八・一部改正)

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

(平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第三十二条繰下・一部改正)

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

(令元法二四・旧第三十三条繰下・一部改正)

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

(令元法二四・旧第三十四条繰下・一部改正)

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(令元法二四・令七法六三・一部改正)

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（令和元年政令第一七四号で令和二年六月一日から施行）

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

（令和元年政令第一七四号で令和四年四月一日から施行）

（罰則に関する経過措置）

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則 (令和四年三月三十一日法律第一二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

第二十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

○刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和四法律六八）抄
(罰則の適用等に関する経過措置)

第四百四十一条 刑法等の一部を改正する法律（令和四年法律第六十七号。以下「刑法等一部改正法」という。）及びこの法律（以下「刑法等一部改正法等」という。）の施行前にした行為の処罰については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

2 刑法等一部改正法等の施行後にした行為に対して、他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる罰則を適用する場合において、当該罰則に定める刑（刑法施行法第十九条第一項の規定又は第八十二条の規定による改正後の沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律第二十五条第四項の規定の適用後のものを含む。）に刑法等一部改正法第二条の規定による改正前の刑法（明治四十年法律第四十五号。以下この項において「旧刑法」という。）第十二条に規定する懲役（以下「懲役」という。）、旧刑法第十三条に規定する禁錮（以下「禁錮」という。）又は旧刑法第十六条に規定す

る拘留（以下「旧拘留」という。）が含まれるときは、当該刑のうち無期の懲役又は禁錮はそれぞれ無期拘禁刑と、有期の懲役又は禁錮はそれぞれその刑と長期及び短期（刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。）を同じくする有期拘禁刑と、旧拘留は長期及び短期（刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。）を同じくする拘留とする。

（裁判の効力とその執行に関する経過措置）

第四百四十二条 懲役、禁錮及び旧拘留の確定裁判の効力並びにその執行については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

（人の資格に関する経過措置）

第四百四十三条 懲役、禁錮又は旧拘留に処せられた者に係る人の資格に関する法令の規定の適用については、無期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ無期拘禁刑に処せられた者と、有期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ刑期を同じくする有期拘禁刑に処せられた者と、旧拘留に処せられた者は拘留に処せられた者とみなす。

2 拘禁刑又は拘留に処せられた者に係る他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる人の資格に関する法令の規定の適用については、無期拘禁刑に処せられた者は無期禁錮に処せられた者と、有期拘禁刑に処せられた者は刑期を同じくする有期禁錮に処せられた者と、拘留に処せられた者は刑期を同じくする旧拘留に処せられた者とみなす。

（経過措置の政令への委任）

第五百九条 この編に定めるもののほか、刑法等一部改正法等の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄

（施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（施行日＝令和七年六月一日）

一 第五百九条の規定 公布の日

附 則 （令和七年六月一日法律第六三号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条に一項を加える改正規定及び同法第三十八条第一項の改正規定（「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に改める部分に限る。）、第三条中雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律附則第二項（見出しを含む。）の改正規定（「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める部分に限る。）並びに第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定並びに次条並びに附則第三条、第七条、第八条の二及び第十六条の規定 公布の日

二 第一条の規定（前号に掲げる改正規定を除く。）及び第四条の規定（同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。）並びに附則第六条の規定及び附則第十三条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の四の改正規定（「昭和四十一年法律第三百十二号）」の下に「第二十七条の三第一項、」を加える部分に限る。） 令和八年四月一日
（政令への委任）

第七条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。
（検討）

第八条の二 政府は、特定受託事業者（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。）が受けた業務委託（同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。）に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に関係を有する者の言動であつて、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。）が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。