

奈良県女性活躍推進に関する意識調査報告書

概要版

令和2年3月

奈良県

目 次

1. 調査の概要	1
<1> 調査の目的	1
<2> 調査の実施方法等	1
2. 調査結果の概要	3
<1> 回答者の属性等	3
① 性別	3
② 年齢	3
③ 世帯構成	3
④ 結婚	3
⑤ 就労の有無	4
⑥ 就労形態	4
<2> 仕事と生活のバランスについて	5
① 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度	5
② 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の満足度	10
<3> 女性の生き方について	13
<4> 「仕事」に関する考えについて（有業者）	14
① 自分の働き方	15
② 自分の職場の様子	24
③ 就労形態・働き方を変えたいか	25
<5> 「仕事」に関する考えについて（女性の無業者）	28
① 今後の就労希望	28
② 希望する雇用形態	28
③ 希望する職種	29
④ 就労する上での不安	29
⑤ 就労にあたって重視すること	30
⑥ 就労を希望しない理由	31
<6> 固定的性別役割分担意識について	32
<7> 男女の地域や家庭における役割等について	34
<8> 男女の地位の平等感について	42
<9> 今後必要な施策等について	48
① 女性が職場で活躍するために必要なこと	48
② 男女がともに活躍できる奈良県にするために、今後行政が力を入れるべきこと	49

1. 調査の概要

〈1〉 調査の目的

就労をはじめとする女性の社会参画に関する意識や実態を把握し、奈良県の女性が能力を十分発揮して活躍できる社会づくりを進めるための施策の検討を行うことを目的に調査を実施した。

〈2〉 調査の実施方法等

(1) 調査対象

県内に居住する、令和元年9月1日時点で満20歳以上の男女3,500人
(男性1,750人、女性1,750人)

(2) 調査項目

平成26年度に実施した「奈良県女性の社会参加に関する意識調査」の項目をベースに、下記の項目を中心に調査(調査項目:38項目)

- ・仕事と生活のバランスについて
- ・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

(3) 調査方法

- 郵送法
- 調査期間:令和元年9月12日(木)～9月27日(金)
- 抽出方法:県内市町村から選挙人名簿に基づき無作為抽出

(4) 回収結果

	配布数	送達不能数	回収数	無効票	有効回答数	有効回答率
件数	3,500	39	1,444	5	1,439 (男性:517 女性:903 無回答:19)	41.1%

(5) 報告書及び概要版について

- ① 当報告書は、「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」の概要版のため、主な調査結果に絞り掲載している。また、年齢などにより回答者の対象範囲を限定して、本県が過去に実施した調査や全国調査と比較することにより、調査結果の特徴を表している。別途作成する調査報告書においては、全ての回答結果を掲載する。
- ② 今回の調査結果について、比較対象とした調査は以下のとおり。
 - 県調査
 - ・奈良県女性の社会参加に関する意識調査(平成26年度)・・・「H26 県調査」と表記
 - 全国調査
 - ・男女共同参画社会に関する世論調査(令和元年度)・・・「R元全国調査」と表記
 - ・企業等における仕事と生活の調和に関する調査(平成30年度)・・・「H30 全国調査」と表記

2つの全国調査については、県調査とは調査対象や方法が異なるため、結果の単純比較はできないが、参考データとして比較。なお、質問の項目については比較対象の調査と合わせている。

(6) 協力有識者

今回の調査結果をまとめるにあたり、下記有識者の協力を得た。

梅田直美（奈良県立大学地域創造学部 准教授）

小崎恭弘（大阪教育大学教育学部 准教授）

多賀太（関西大学文学部 教授）

筒井淳也（立命館大学産業社会学部 教授）

（五十音順、敬称略）

なお、有識者意見については、関連する結果概要に合わせて、囲み記事で掲載している。

(7) 本報告書の留意点

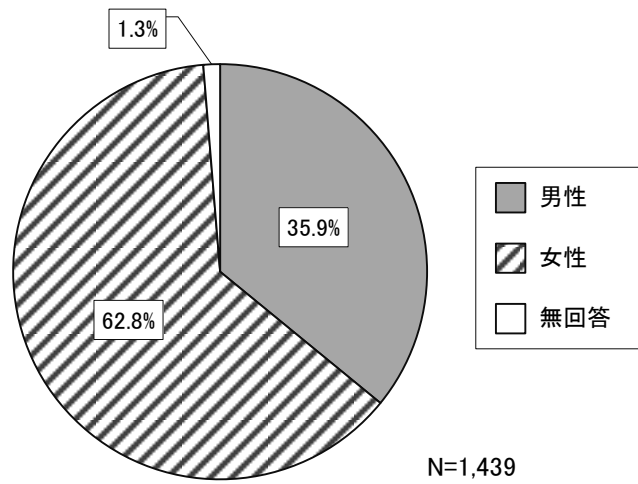
- ① 設問ごとの集計母数は、グラフ中に「N=***」と表記し、クロス集計のグラフ・数表では、集計区分ごとの集計母数を「N=***」と表記している。
- ② 集計結果の百分率（%）は、小数点以下第2位を四捨五入した値を表記している。このため、単数回答設問の選択肢ごとの構成比の見かけ上の合計が100.0%にならない場合がある。
- ③ 複数回答設問では、当該設問に回答すべき回答者数を母数として選択肢ごとにそれぞれ構成比を求めている。そのため、構成比の合計は通常100.0%にはならない。
- ④ 図表中の表記における「R元県調査」は、本調査の結果を表している。
- ⑤ 就労形態別のクロス集計等における、「非正規職員」「その他」の定義は以下のとおり。
 - ・「非正規職員」・・・就労形態が「パート・アルバイト」「派遣・嘱託・契約社員」の人
 - ・「その他」・・・就労形態が「自営業主・家族従業者（起業も含む）」「内職」「その他」の人また、本調査とH30全国調査との参考比較においては、以下のとおり対照した。

[本調査]	⇔	[H30全国調査]
正規職員	⇔	正社員
非正規職員	⇔	非正社員
その他	⇔	雇用者以外の就労者

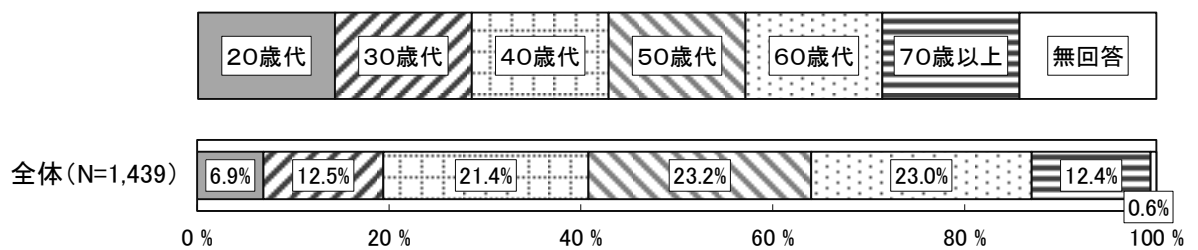
2. 調査結果の概要

〈1〉回答者の属性等

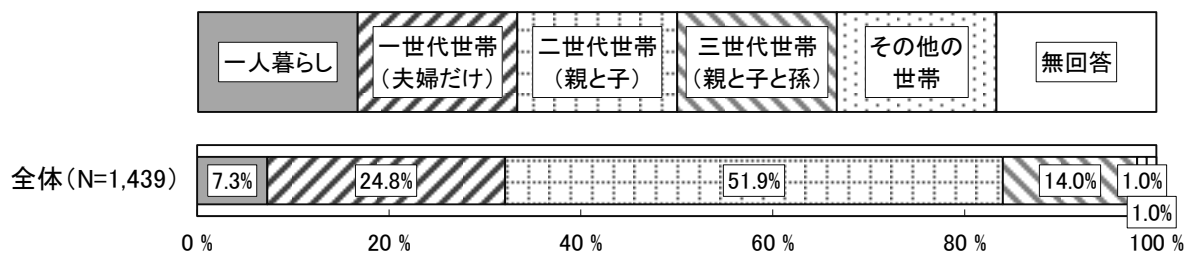
① 性別



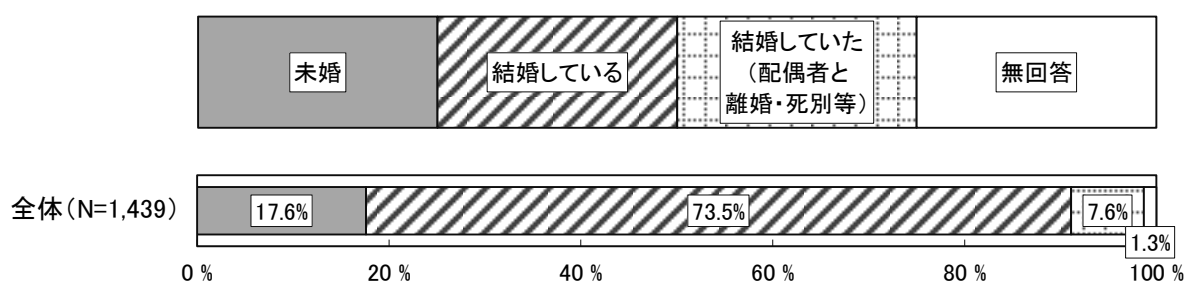
② 年齢



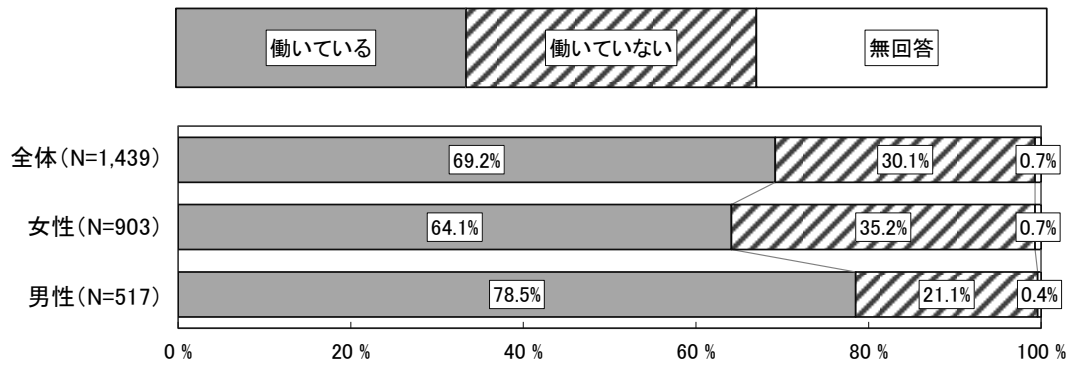
③ 世帯構成



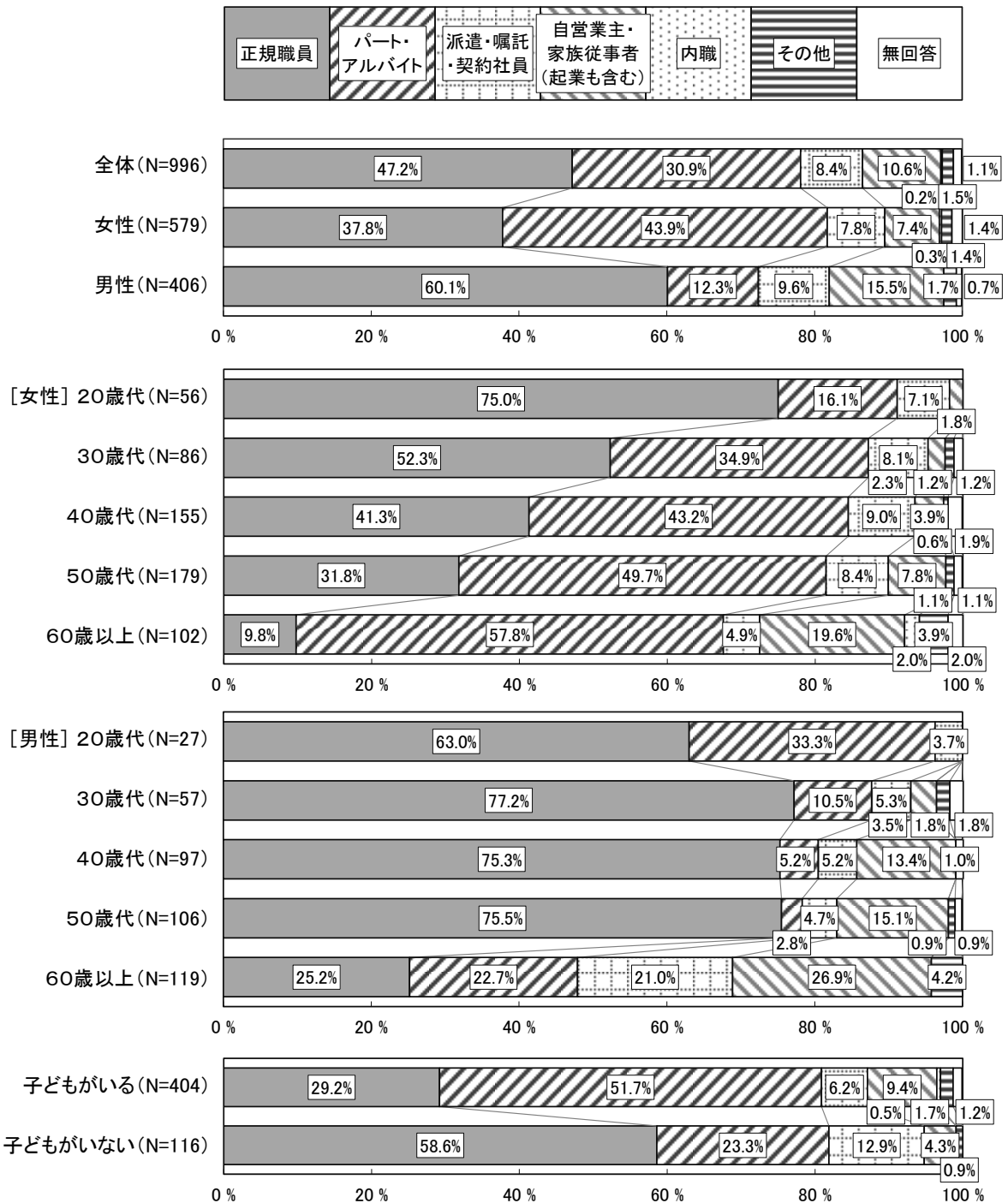
④ 結婚



⑤ 就労の有無



⑥ 就労形態



〈2〉仕事と生活のバランスについて

結果のポイント

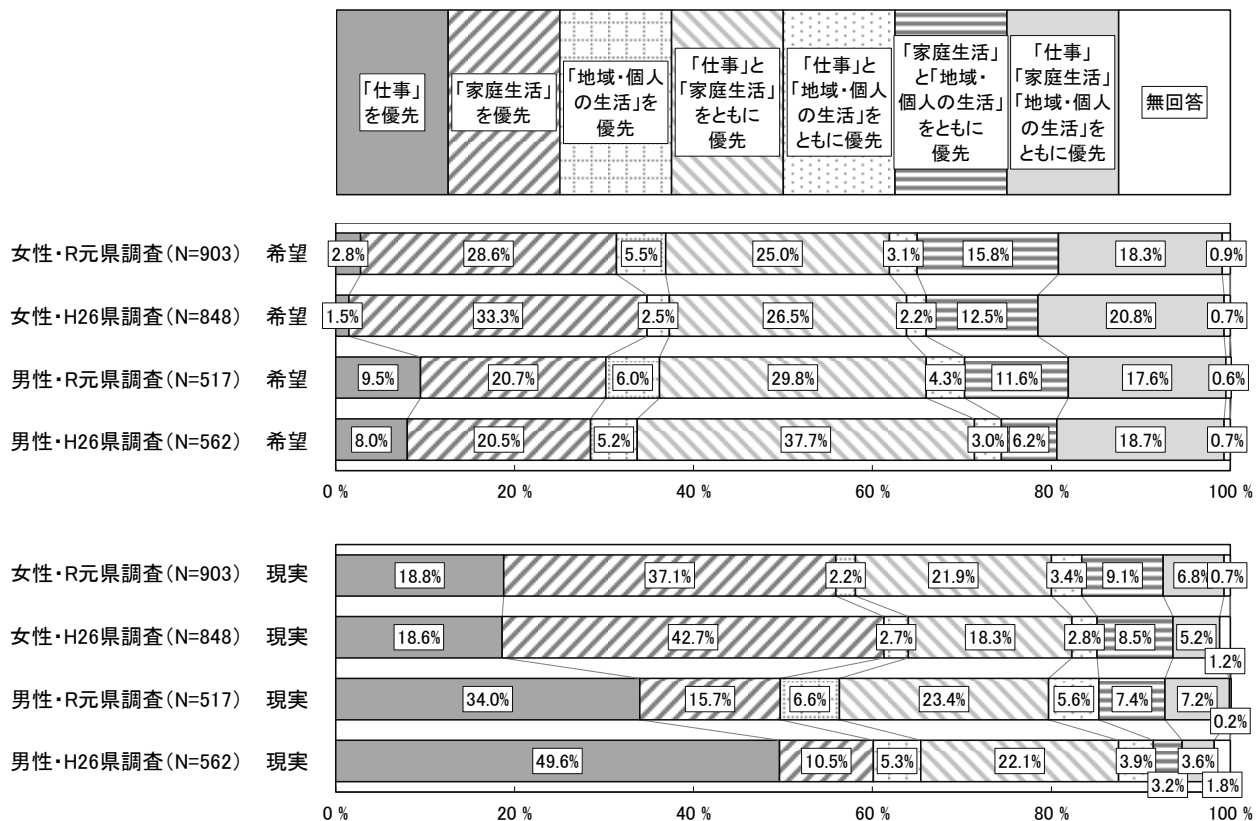
- 男性は「仕事」、女性は「家庭生活」を優先しているが、「仕事」を優先している男性の割合は前回調査より約15ポイント減少
- 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」を3つとも優先したいと思っているのは、男女別・就労形態別すべての中で、女性の正規職員の割合が一番高く約3割。また、その割合は全国よりも20ポイント以上高い。しかし現状をみると優先できているのは1割以下
- 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」のいずれの満足度についても、男女別・就労形態別すべてにおいて全国よりも高い (P10～12)

①「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度

生活の中における「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、希望を男女別にみると、女性は「家庭生活」を優先（28.6%）、「仕事」と「家庭生活」をともに優先（25.0%）、男性は「仕事」と「家庭生活」をともに優先（29.8%）「家庭生活」を優先（20.7%）となり、順位は異なるものの男女が希望する上位項目は共通している。

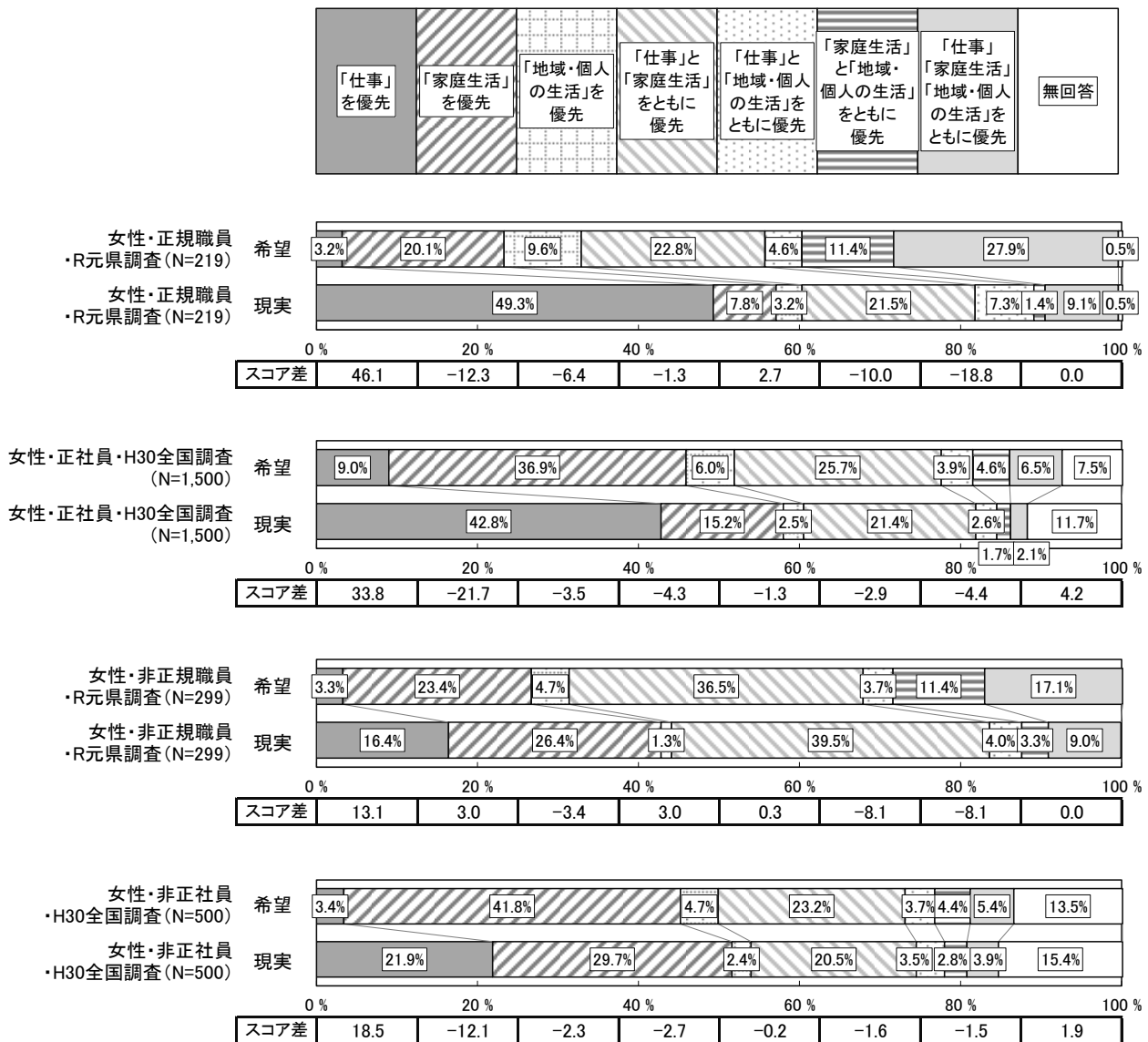
現実を男女別にみると、男性は、「仕事」を優先している人の割合が最も高く（34.0%）、女性は「家庭生活」を優先している人の割合が最も高い（37.1%）。ただし、前回調査と比べると、「仕事」を優先している男性の割合は15.6ポイント減少（前回：49.6%）し、「家庭生活」を優先している女性の割合も5.6ポイント減少（前回：42.7%）した。

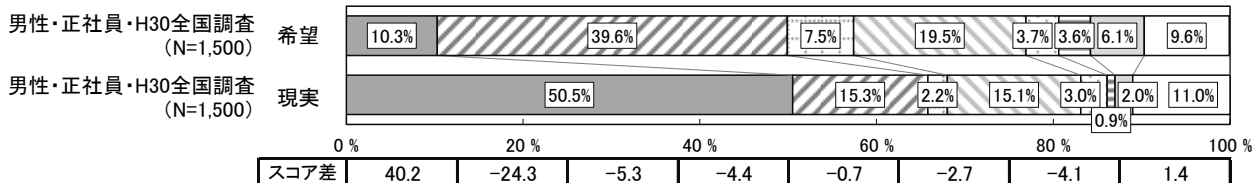
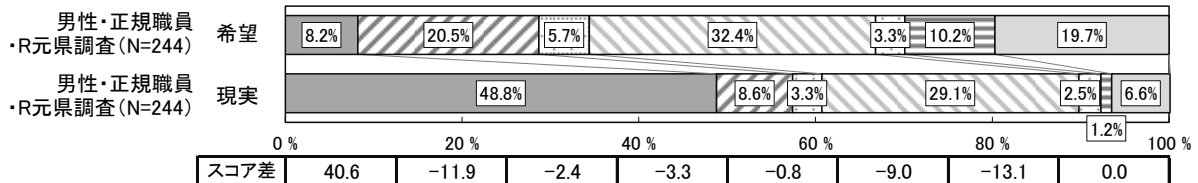
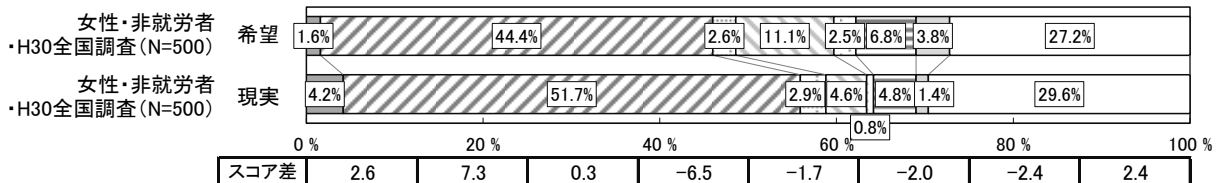
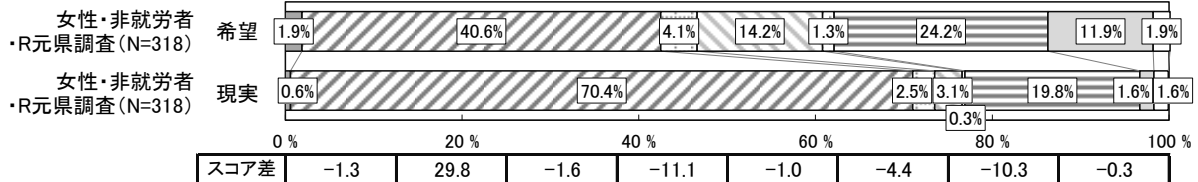
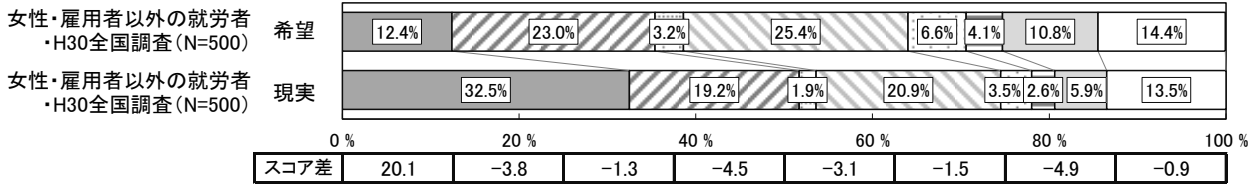
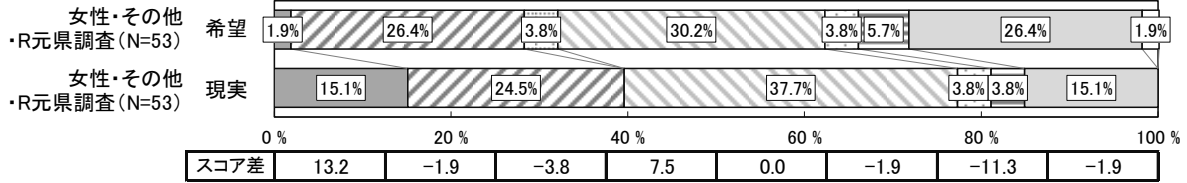
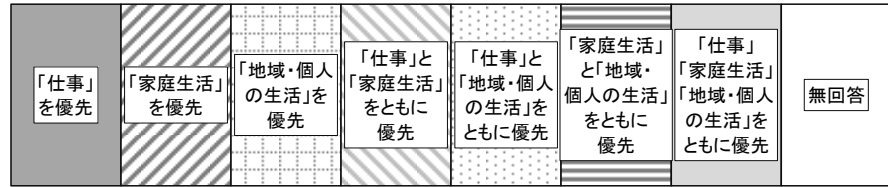
図表 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度

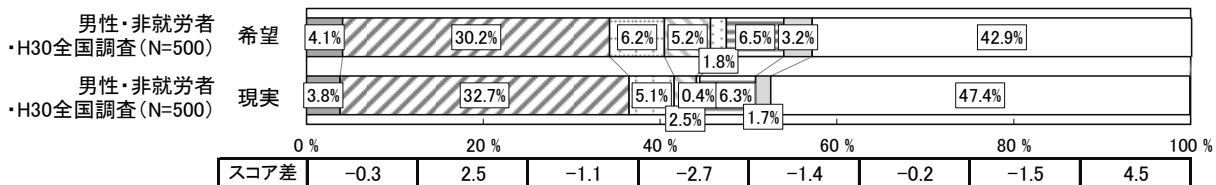
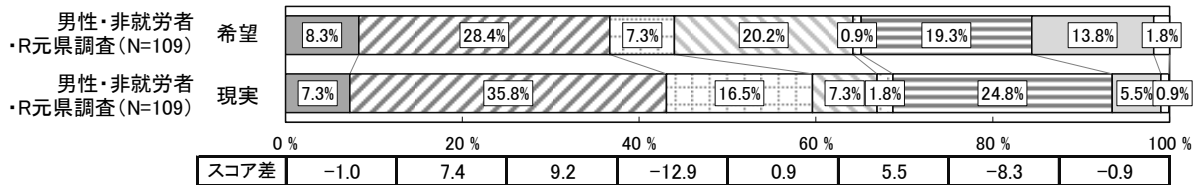
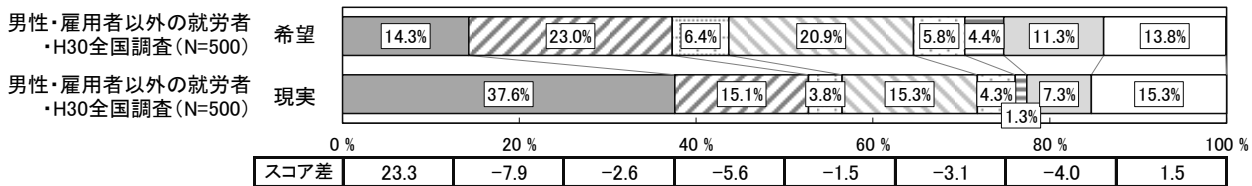
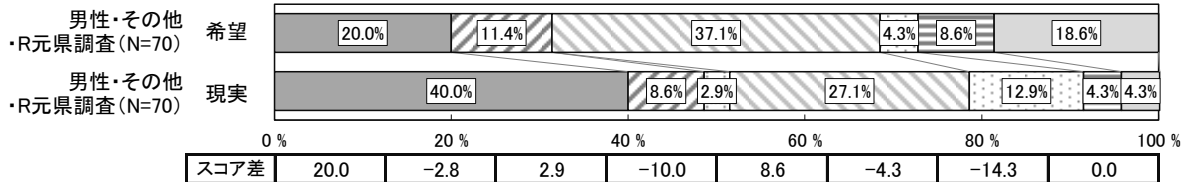
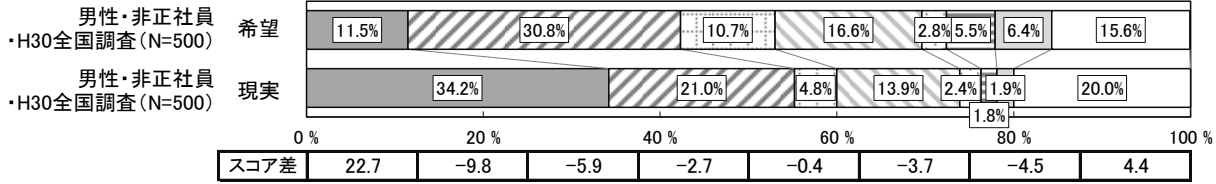
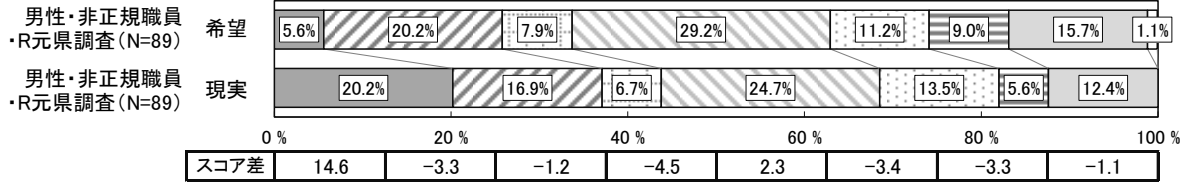
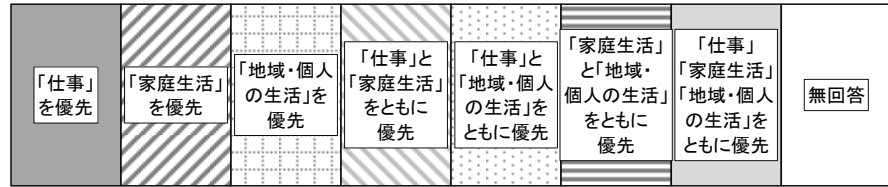


男女別・就労形態別に「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」をともに優先、を希望する人の割合をみると、女性の正規職員が最も高く（27.9%）、全国と比べて21.4ポイント高い（全国6.5%）。しかし、現実でこの3つをともに優先できている人の割合は9.1%となっている。

図表 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度（スコア差：現実－希望）







◆有識者が読み解く奈良県のデータ◆ 「女性のワーク・ライフ・バランスの課題」
立命館大学産業社会学部 筒井 淳也教授

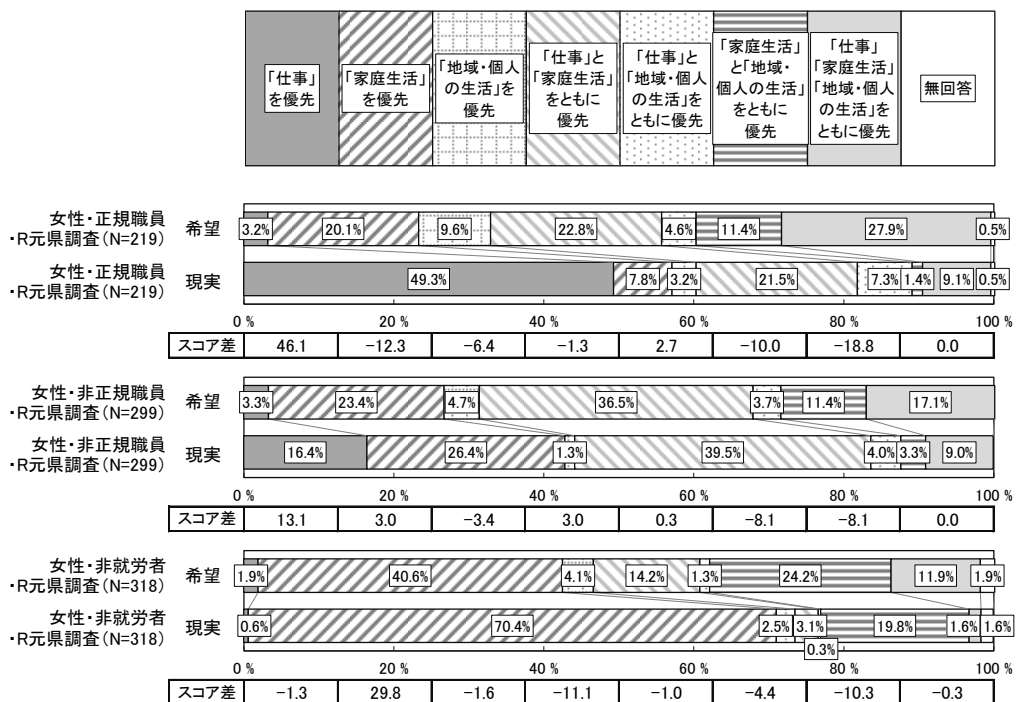
「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が日本に普及して10年以上経過しているが、その本来の意味については理解されていないところがある。社会学において、金銭的報酬を伴う労働を有償労働、伴わない労働を無償労働と呼ぶが、家事や育児は基本的には無償労働に含まれている。つまり、労働（ワーク）なのである。では「ライフ」には何が入るかと言えば、自分で自由に選択して自由に過ごすことのできる時間を指している。趣味・娯楽が典型的であろうが、自発的に家族と過ごす時間も「ライフ」に組み入れることができる。

今回の調査では、ワーク・ライフ・バランスの優先度について「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の3つに分けて尋ねており、「家庭生活」の注釈として家事、育児とともに「家族と過ごすこと」という文言があるように、上記の社会学上の「ワーク」と「ライフ」の区別とは一致しないが、それでもワーク・ライフ・バランスについての貴重なデータである。

ここでは女性についての調査結果に注目してみよう（下図表）。就労形態に応じて、希望と現実の差のあり方がずいぶん異なることがわかる。概して、正規職員の女性については「仕事」と「家庭生活」を優先したいのに、現実には「仕事」優先に偏っている。非就労の女性においては、「家庭生活」の項目で、希望より現実で優先順位が高くなっている。非正規職員においては、これら2つに比べて比較的希望と現実のズレが目立たない。

要するに、正規職員として働いていても、専業主婦でいても、ワーク・ライフ・バランスがうまく実現できていないのである。正規職員は有償労働（金銭的報酬を伴う労働）の重みを減らしたいと考えているし、専業主婦は無償労働（家事や育児を含めた金銭的報酬を伴わない労働）の重みを減らしたいと考えている。有償労働も無償労働も同様に負担の重い仕事である。これらが「両立」できているだけでは不十分である。これら両方の負担を軽くして、自由な個人活動や自発的な地域活動の余地をいかに増やしていくのが、ワーク・ライフ・バランスの重要な課題となるだろう。

図表 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度（女性）（スコア差：現実－希望）



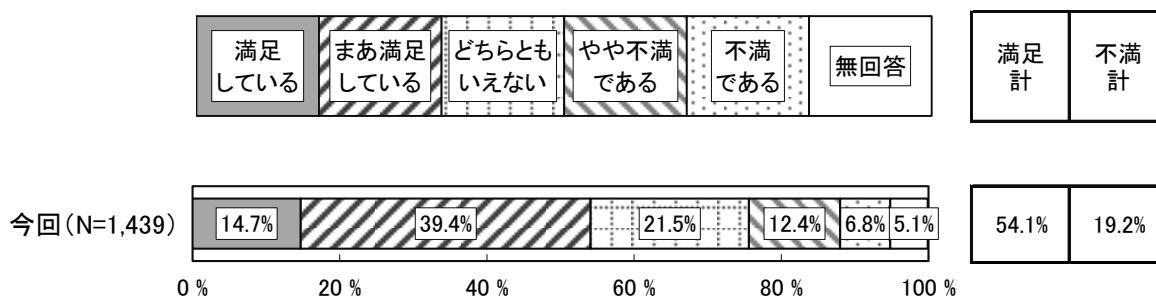
② 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の満足度

② - 1 「仕事」の満足度

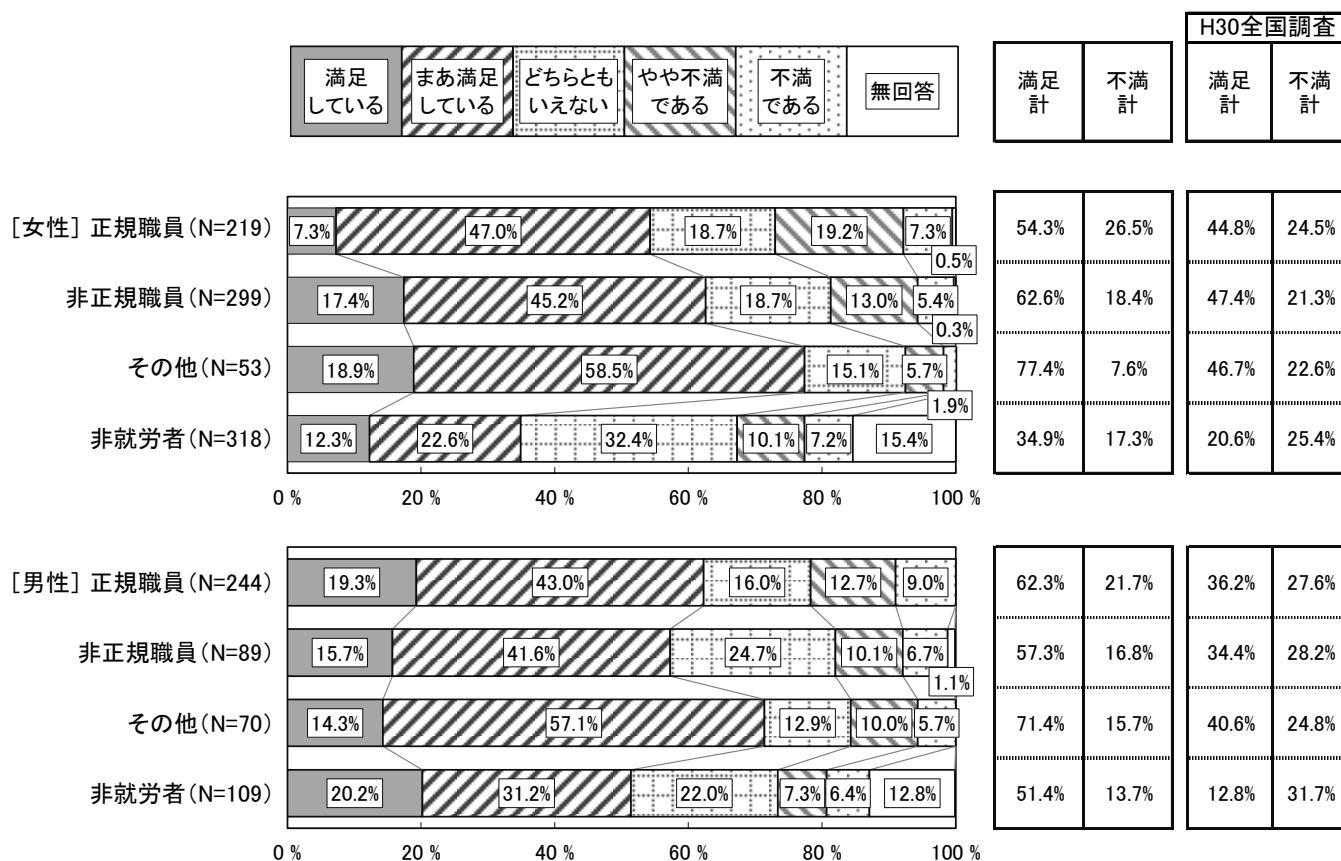
男女別・就労形態別に満足度をみると、女性の正規職員の仕事に満足している人の割合（「満足している」と「まあ満足している」の計）は54.3%で、男性の正規職員（62.3%）に比べて8.0ポイント、女性の非正規職員（62.6%）に比べて8.3ポイント低くなっている。

また、男女・就労形態を問わず、「仕事」に満足している人の割合は全国と比べて高くなっている。

図表 「仕事」の満足度



図表 「仕事」の満足度（男女別・就労形態別）



※ 満足計：「満足している」と「まあ満足している」の合計
 不満計：「不満である」と「やや不満である」の合計

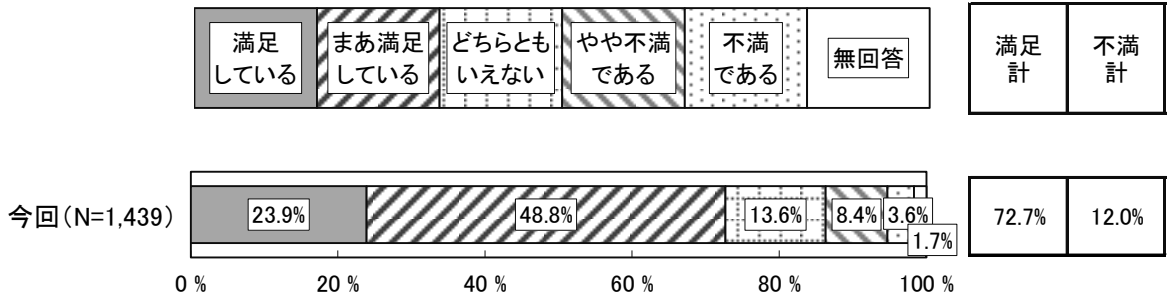
※H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 女性・雇業者以外の就労者 (N=500) 女性・非就労者 (N=500)
 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500) 男性・雇業者以外の就労者 (N=500) 男性・非就労者 (N=500)

② - 2 「家庭生活」の満足度

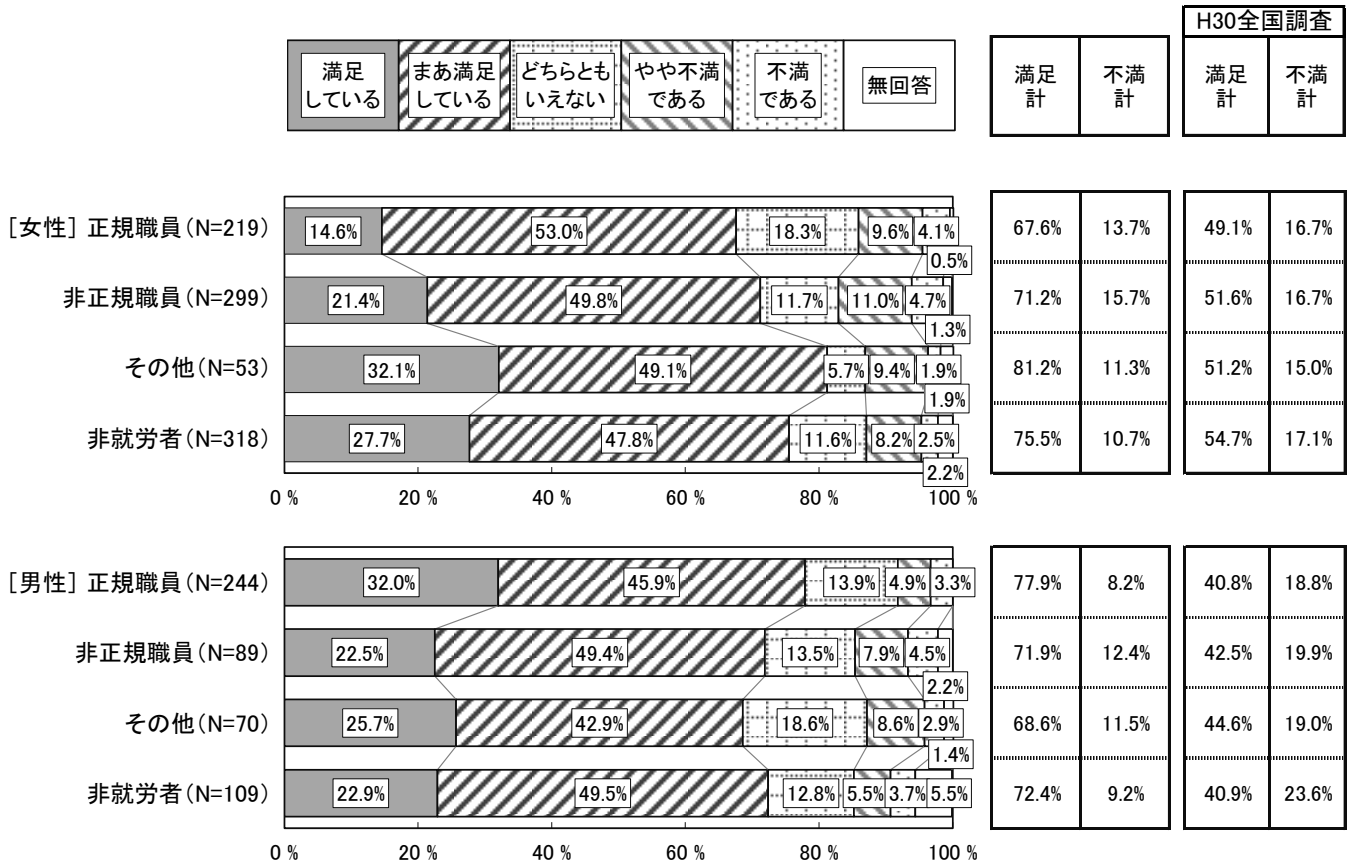
男女別・就労形態別に満足度をみると、女性の正規職員の「家庭生活」に満足している人の割合（「満足している」と「まあ満足している」の計）は67.6%で、男性の正規職員（77.9%）に比べて10.3ポイント低くなっている。

また、男女・就労形態を問わず、「家庭生活」に満足している人の割合は全国と比べて高くなっている。

図表 「家庭生活」の満足度



図表 「家庭生活」の満足度（男女別・就労形態別）



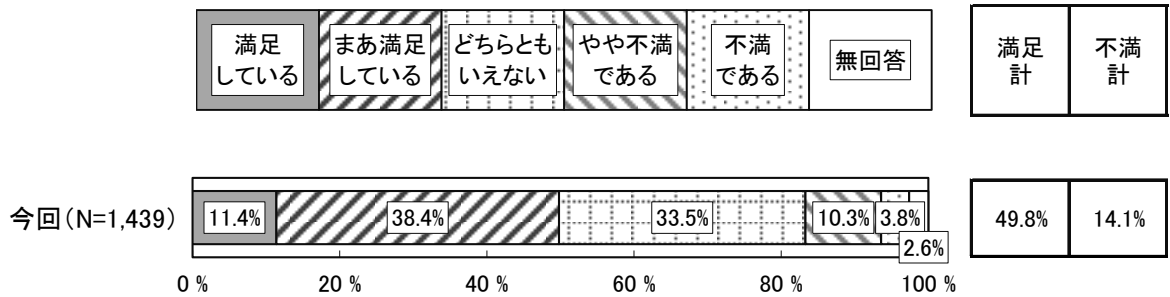
※ 満足計：「満足している」と「まあ満足している」の合計
 不満計：「不満である」と「やや不満である」の合計

※H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 女性・雇員以外の就労者 (N=500) 女性・非就労者 (N=500)
 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500) 男性・雇員以外の就労者 (N=500) 男性・非就労者 (N=500)

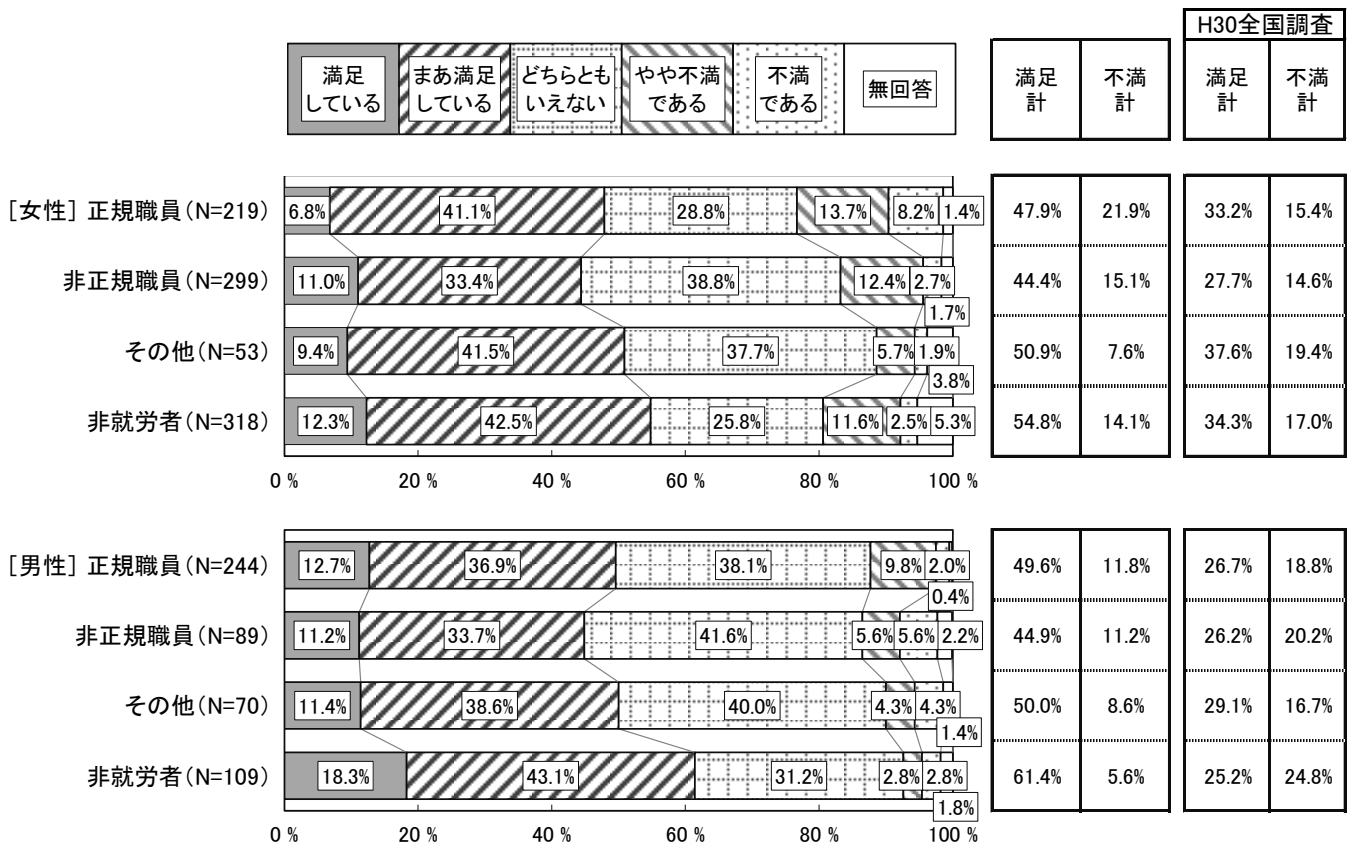
② - 3 「地域・個人の生活」の満足度

男女別・就労形態別に満足度をみると、女性の非就労者の地域・個人の生活に満足している人の割合（「満足している」と「まあ満足している」の計）は54.8%で、男性の非就労者に比べて6.6ポイント低くなっている。男女ともに正規職員、非正規職員は地域・個人の生活に満足している人の割合に大きな差はみられない。また、男女・就労形態を問わず、地域・個人の生活に満足している人の割合は全国と比べて高くなっている。

図表 「地域・個人の生活」の満足度



図表 「地域・個人の生活」の満足度（男女別・就労形態別）



※ 満足計：「満足している」と「まあ満足している」の合計
 不満計：「不満である」と「やや不満である」の合計

※H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 女性・雇業者以外の就労者 (N=500) 女性・非就労者 (N=500)
 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500) 男性・雇業者以外の就労者 (N=500) 男性・非就労者 (N=500)

〈3〉女性の生き方について

結果のポイント

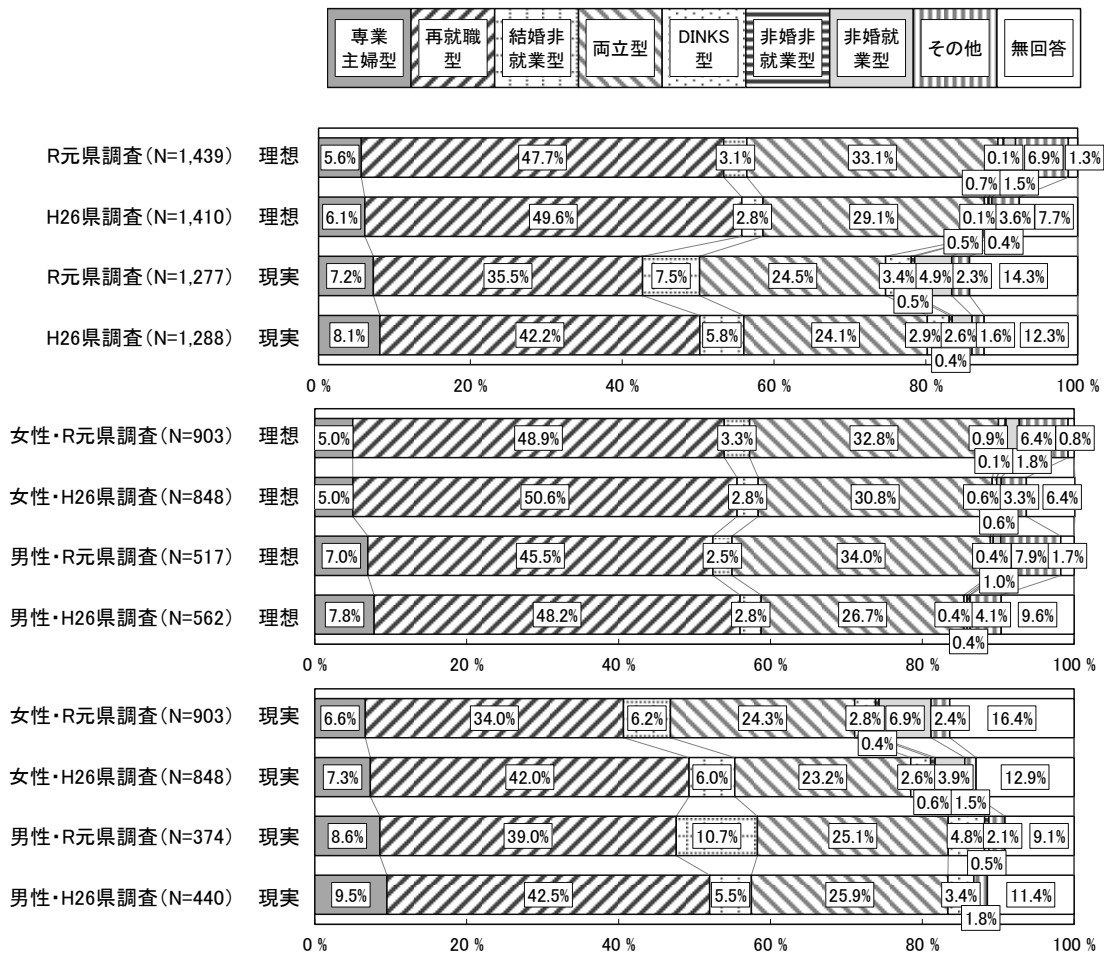
- 「女性の生き方」の理想については、男女とも「再就職型」（出産前後に退職し、子育て後に再び仕事を持つ）が1位だが、前回調査よりも減少。2位の「両立型」（結婚し子どもを持つが、仕事を続ける）は前回調査よりも増加

女性の生き方の理想についての考え方は、男女とも「再就職型」（結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会に一旦退職し、子育て後に再び仕事を持つ）の割合が最も高く（全体 47.7%、女性 48.9%、男性 45.5%）、次いで「両立型」（結婚し子どもを持つが、仕事を続ける）（全体 33.1%、女性 32.8%、男性 34.0%）となっている。

前回調査と比べると、1位が「再就職型」で2位が「両立型」であることには変わりはないが、「再就職型」の割合は1.9ポイント減少（前回 49.6%）し、「両立型」の割合は4.0ポイント増加（前回 29.1%）した。

また、考え方に男女の大きな差はみられない。

図表 女性の生き方の理想・現実



専業主婦型：結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
 再就職型：結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会に一旦退職し、子育て後に再び仕事を持つ
 結婚非就業型：結婚し子どもを持つが、仕事を持たない、または、結婚し子どもを持たず、仕事を持たない
 両立型：結婚し子どもを持つが、仕事を続ける
 DINKS型：結婚し子どもを持たず、仕事を続ける
 非婚非就業型：結婚せず、仕事を持たない
 非婚就業型：結婚せず、仕事を続ける
 その他：その他

〈4〉「仕事」に関する考えについて（有業者）

結果のポイント

- 「自分の働き方」については、男女・正規/非正規に関わらず、全国よりも、仕事で「自分の意欲や能力を十分に活かせる」と思っており、また「雇用状況が安定している」と思っている（P19）
- 男性の正規職員は、「労働時間」「休暇の取りやすさ」「通勤時間」において、全国よりも負担を感じておらず、その差は10ポイント程度（P16、P18）
- 女性の正規職員は、「労働時間」「休暇の取りやすさ」において、全国よりも負担を感じており、その差は10ポイント程度（P16、P18）
- 女性の非正規職員は、配偶者の仕事や収入に合わせて仕事を調整しており、全国よりも約20ポイント高い（P21）
- 「自分の職場」については、男女・正規/非正規に関わらず、全国よりも「男女ともに活躍ができる」と思っている。特に、男女とも正規職員では約20ポイント高い（P24）
- 男女別・就労形態別の中で最も「働き方を変えたい」と思っているのは、女性の正規職員で、全国よりも約20ポイント高い（P26）

① 自分の働き方

図表 自分の働き方（男女別・就労形態別）

	男女別・就労形態別	R元県調査		H30全国調査		スコア差(県-全国)	
		そう思う計	そう思わない計	そう思う計	そう思わない計	そう思う計	そう思わない計
①通勤時間が長い	男性・正規職員	31.1%	56.5%	28.0%	44.5%	3.1	12.0
	男性・非正規職員	31.5%	57.3%	23.4%	48.6%	8.1	8.7
	女性・正規職員	31.0%	64.0%	27.2%	52.2%	3.8	11.8
	女性・非正規職員	12.4%	80.6%	21.2%	63.3%	-8.8	17.3
②労働時間が長い	男性・正規職員	37.7%	38.6%	36.3%	29.1%	1.4	9.5
	男性・非正規職員	14.6%	66.3%	18.4%	47.0%	-3.8	19.3
	女性・正規職員	47.0%	35.2%	33.6%	36.6%	13.4	-1.4
	女性・非正規職員	9.7%	74.6%	12.7%	60.6%	-3.0	14.0
③残業のある日が多い	男性・正規職員	36.0%	47.1%	34.5%	33.9%	1.5	13.2
	男性・非正規職員	9.0%	82.0%	14.4%	60.1%	-5.4	21.9
	女性・正規職員	41.6%	46.2%	25.0%	49.1%	16.6	-2.9
	女性・非正規職員	7.6%	83.3%	11.1%	67.6%	-3.5	15.7
④都合の良い時間に働くことができる	男性・正規職員	12.7%	64.0%	15.9%	50.2%	-3.2	13.8
	男性・非正規職員	31.5%	31.5%	25.9%	40.6%	5.6	-9.1
	女性・正規職員	15.1%	73.1%	20.0%	54.3%	-4.9	18.8
	女性・非正規職員	53.2%	29.1%	45.0%	29.2%	8.2	-0.1
⑤深夜の時間帯に働くことが多い	男性・正規職員	16.8%	73.8%	12.9%	59.4%	3.9	14.4
	男性・非正規職員	10.1%	77.6%	12.6%	65.3%	-2.5	12.3
	女性・正規職員	11.0%	81.3%	10.2%	72.3%	0.8	9.0
	女性・非正規職員	1.7%	93.3%	6.2%	80.4%	-4.5	12.9
⑥土日や祝日に働くことが多い	男性・正規職員	34.0%	53.7%	25.3%	48.3%	8.7	5.4
	男性・非正規職員	28.1%	58.5%	27.6%	43.8%	0.5	14.7
	女性・正規職員	34.3%	53.4%	26.1%	54.3%	8.2	-0.9
	女性・非正規職員	29.4%	60.5%	32.9%	49.8%	-3.5	10.7
⑦休みが少ない	男性・正規職員	25.4%	55.7%	26.1%	38.4%	-0.7	17.3
	男性・非正規職員	12.4%	70.8%	15.6%	52.4%	-3.2	18.4
	女性・正規職員	30.6%	53.5%	29.9%	39.8%	0.7	13.7
	女性・非正規職員	12.1%	72.3%	12.6%	58.0%	-0.5	14.3
⑧休暇が取りにくい	男性・正規職員	34.0%	48.7%	34.3%	33.8%	-0.3	14.9
	男性・非正規職員	19.1%	68.5%	22.4%	48.0%	-3.3	20.5
	女性・正規職員	48.4%	35.2%	39.4%	34.9%	9.0	0.3
	女性・非正規職員	24.1%	62.2%	26.7%	47.3%	-2.6	14.9
⑨給料や報酬が少ない	男性・正規職員	46.7%	28.7%	50.3%	15.6%	-3.6	13.1
	男性・非正規職員	60.6%	22.5%	60.9%	11.6%	-0.3	10.9
	女性・正規職員	56.6%	21.0%	55.8%	15.4%	0.8	5.6
	女性・非正規職員	54.5%	25.5%	51.7%	18.5%	2.8	7.0
⑩雇用や就労が安定していない	男性・正規職員	12.7%	67.2%	19.3%	41.2%	-6.6	26.0
	男性・非正規職員	23.6%	47.1%	30.5%	27.8%	-6.9	19.3
	女性・正規職員	8.7%	70.8%	18.2%	48.6%	-9.5	22.2
	女性・非正規職員	28.1%	49.1%	30.9%	39.0%	-2.8	10.1
⑪自分の意欲や能力を十分に活かせる	男性・正規職員	39.0%	25.4%	24.9%	25.9%	14.1	-0.5
	男性・非正規職員	39.4%	23.6%	18.7%	25.5%	20.7	-1.9
	女性・正規職員	44.8%	22.3%	28.6%	32.9%	16.2	-10.6
	女性・非正規職員	44.8%	20.7%	26.2%	26.7%	18.6	-6.0
⑫転勤の可能性がある	男性・正規職員	27.9%	57.0%	23.1%	43.0%	4.8	14.0
	男性・非正規職員	12.3%	74.1%	10.1%	62.2%	2.2	11.9
	女性・正規職員	28.8%	62.1%	16.5%	59.6%	12.3	2.5
	女性・非正規職員	8.7%	82.0%	8.5%	72.5%	0.2	9.5
⑬仕事や生活が組織に縛られている	男性・正規職員	38.5%	36.5%	27.1%	27.9%	11.4	8.6
	男性・非正規職員	18.0%	66.3%	15.6%	42.5%	2.4	23.8
	女性・正規職員	39.7%	38.3%	26.4%	37.0%	13.3	1.3
	女性・非正規職員	14.0%	66.2%	14.6%	48.6%	-0.6	17.6
⑭家事・育児・介護などとの両立がしやすい	男性・正規職員	25.9%	37.3%	17.2%	31.4%	8.7	5.9
	男性・非正規職員	26.9%	32.6%	13.2%	30.6%	13.7	2.0
	女性・正規職員	28.3%	39.7%	25.2%	30.0%	3.1	9.7
	女性・非正規職員	51.9%	19.1%	35.9%	18.3%	16.0	0.8
⑮配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事を調整している	男性・正規職員	7.3%	70.5%	10.8%	46.0%	-3.5	24.5
	男性・非正規職員	7.9%	59.6%	9.0%	49.4%	-1.1	10.2
	女性・正規職員	9.1%	68.0%	11.6%	51.0%	-2.5	17.0
	女性・非正規職員	46.2%	35.8%	24.2%	39.9%	22.0	-4.1
⑯現在の主な仕事をしつつ、他の仕事もしてみたい(副業・兼業など)	男性・正規職員	41.4%	44.2%	29.2%	28.1%	12.2	16.1
	男性・非正規職員	31.4%	50.5%	26.7%	33.8%	4.7	16.7
	女性・正規職員	32.0%	54.8%	38.4%	27.8%	-6.4	27.0
	女性・非正規職員	34.2%	53.5%	29.0%	34.5%	5.2	19.0

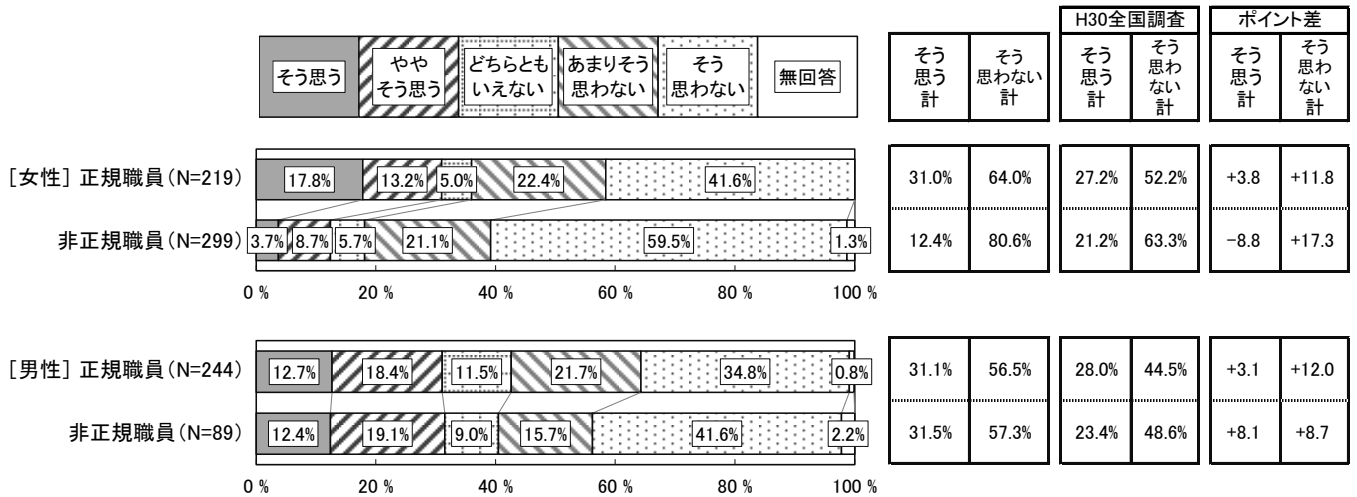
※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計
 ※ R元県調査：女性・正規職員（N=219） 女性・非正規職員（N=299） 男性・正規職員（N=243） 男性・非正規職員（N=89）
 H30全国調査：女性・正社員（N=1,500） 女性・非正社員（N=500） 男性・正社員（N=1,500） 男性・非正社員（N=500）

① - 1 通勤時間が長いと思うか

通勤時間についての考えは、男女・正規/非正規に関わらず、通勤時間が長いと思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）が高くなっている。

また、全国調査と比較すると、男女別・正規/非正規別のすべてにおいてその割合が高く、男性の正規職員（56.5%）においては、12.0ポイント高くなっている。

図表 通勤時間が長いと思うか



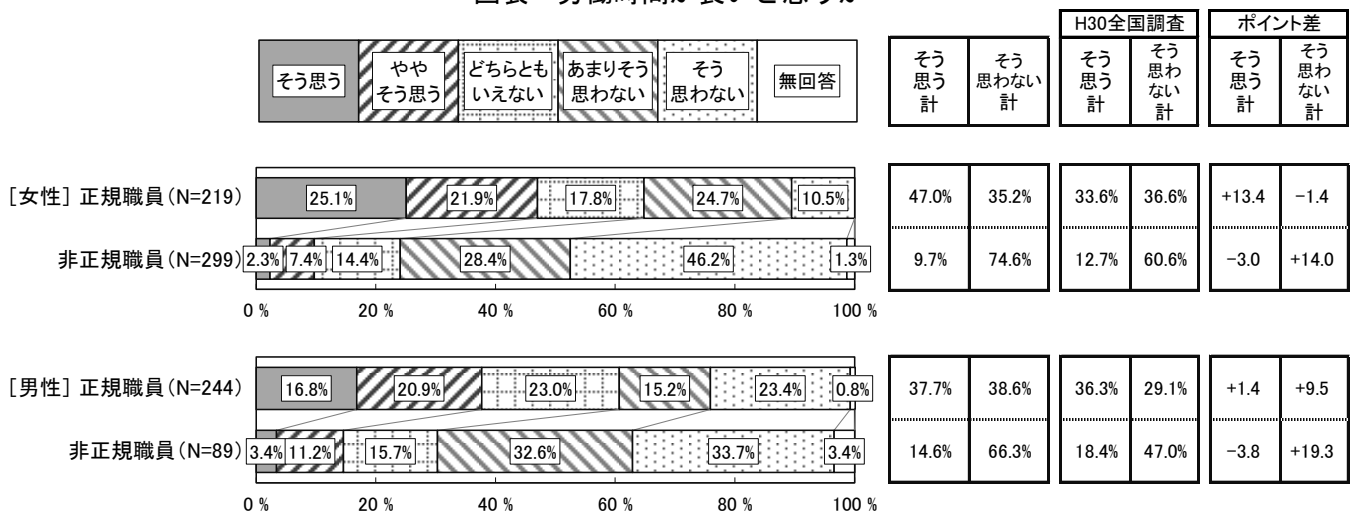
※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計
 ※ H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500)

① - 2 労働時間が長いと思うか

労働時間についての考えを、男女別・正規/非正規別にみると、労働時間が長いと思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）は男性の正規職員（37.7%）に比べ、女性の正規職員（47.0%）が9.3ポイント高くなっている。

また、全国調査と比較すると、女性の正規職員では労働時間が長いと思う人の割合が13.4ポイント高くなっており（全国33.6%）、逆に、男性の正規社員では労働時間が長いと思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）が9.5ポイント高くなっている。（県38.6%、全国：29.1%）

図表 労働時間が長いと思うか



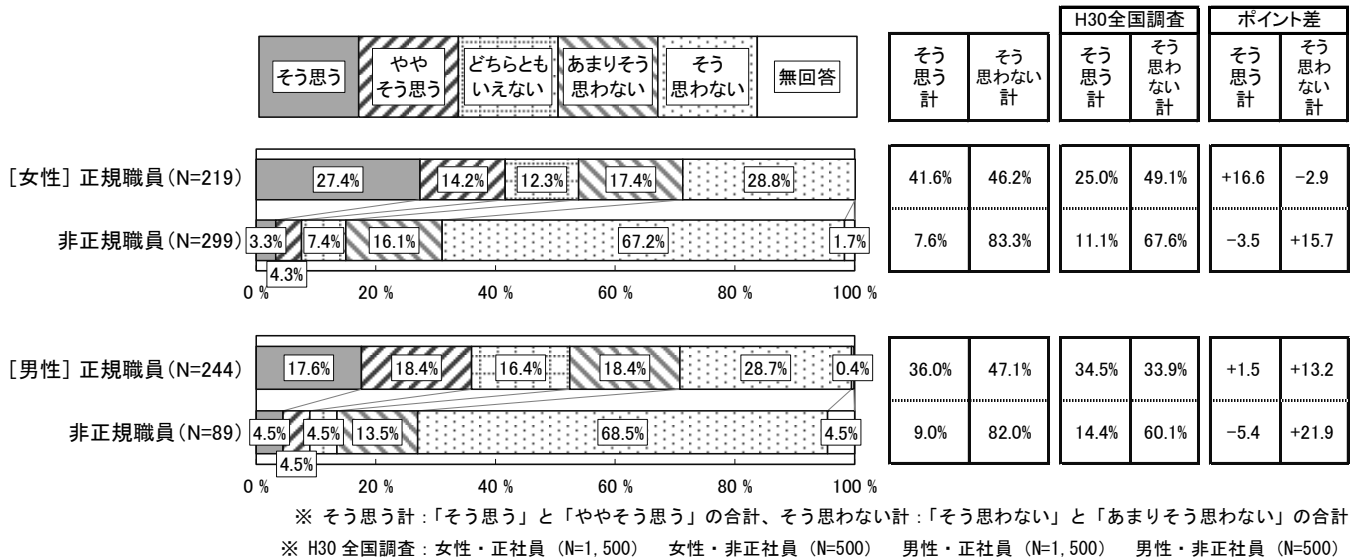
※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計
 ※ H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500)

① - 3 残業のある日が多いと思うか

残業についての考えは、男女・正規/非正規に関わらず、残業のある日が多いと思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）が高くなっている。

また、全国調査と比較すると、男性の正規職員では残業のある日が多いと思わない人の割合が 13.2 ポイント高くなっており（全国 33.9%）、逆に、女性の正規職員では残業がある日が多いと思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）が 16.6 ポイント高くなっている（県 41.6%、全国 25.0%）。

図表 残業のある日が多いと思うか

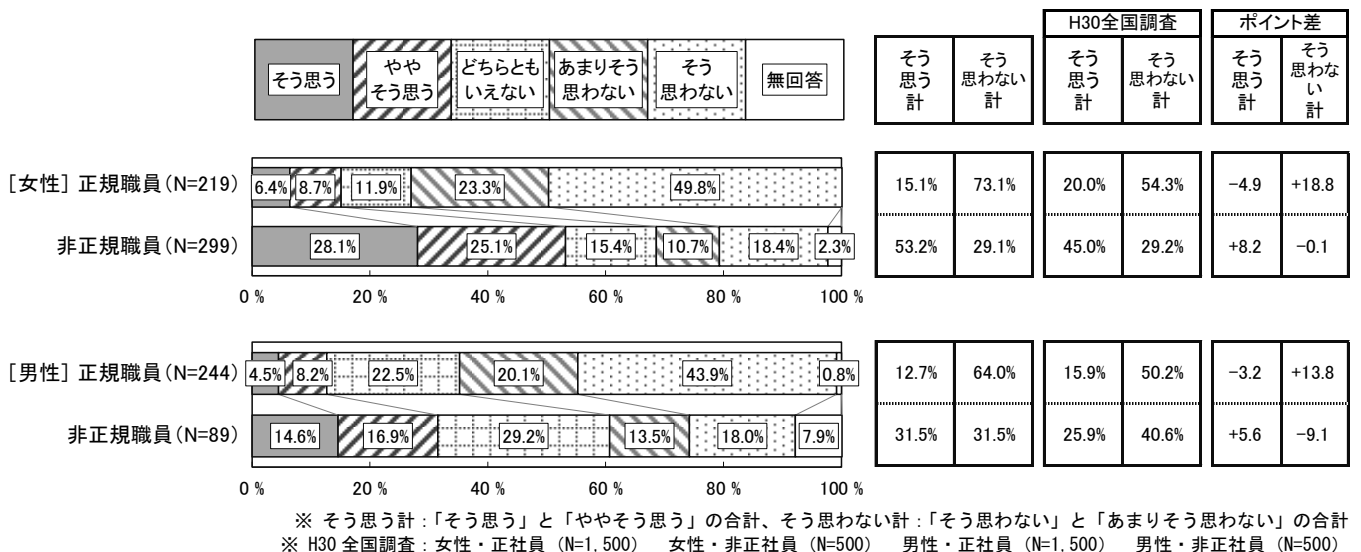


① - 4 都合のよい時間に働くことができると思うか

働く時間帯についての考えを、男女別・正規/非正規別にみると、都合の良い時間に働くことができると思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）は男性の正規職員（64.0%）に比べ、女性の正規職員（73.1%）が 9.1 ポイント高くなっている。

また、全国調査と比較すると、特に女性の正規職員において、都合の良い時間に働くことができると思わない人の割合が 18.8 ポイント高くなっている。（全国：54.3%）

図表 都合のよい時間に働くことができると思うか

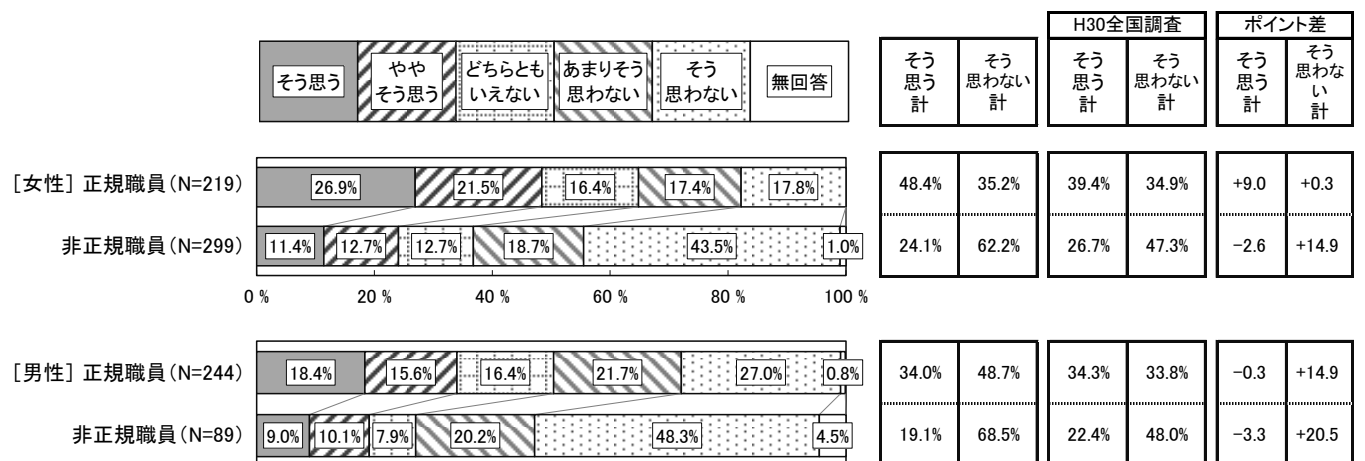


① - 5 休暇が取りにくいと思うか

休暇についての考えを、男女別・正規/非正規別にみると、休暇が取りにくいと思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）は、女性の正規職員が48.4%で、男性の正規職員（34.0%）に比べ、14.4ポイント、女性の非正規職員（24.1%）に比べ、24.3ポイント高くなっている。

また、全国調査と比較すると、女性の正規職員では休暇が取りにくいと思う人の割合が9.0ポイント高くなっており（全国39.4%）、逆に、男性の正規職員では休暇が取りにくいと思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）が14.9ポイント高くなっている（県48.7%、全国33.8%）。

図表 休暇が取りにくいと思うか



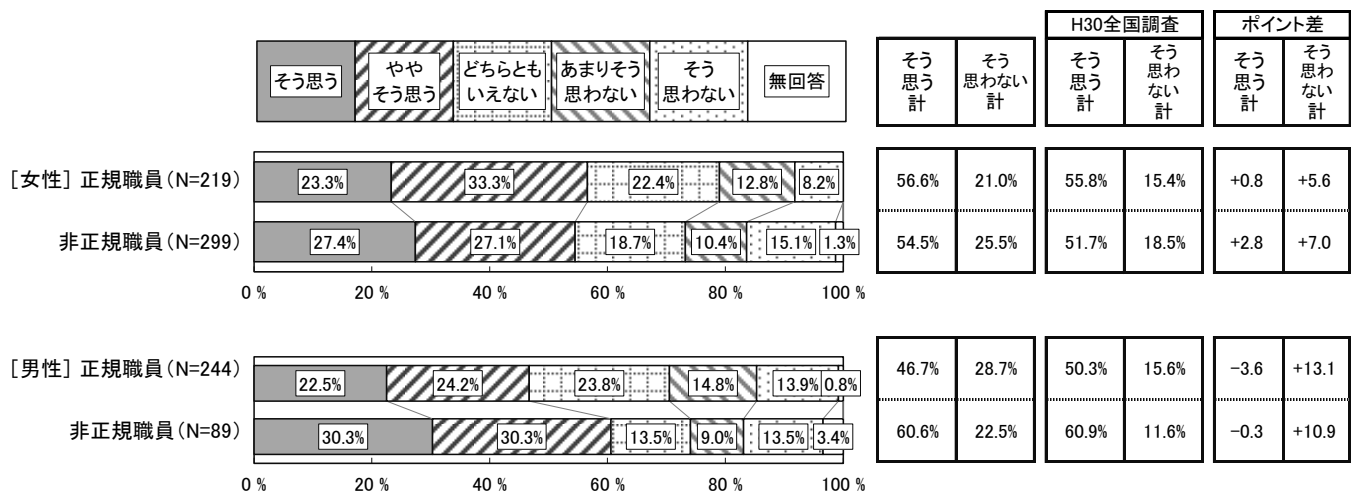
※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計
 ※ H30全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500)

① - 6 給料や報酬が少ないと思うか

給料・報酬についての考えは、男女・正規/非正規に関わらず、給料や報酬が少ないと思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）が高くなっている。また、男女別・正規/非正規別にみると、女性において、その割合に、正規職員（56.6%）と非正規職員（54.5%）にほとんど差がない。

さらに、全国調査と比較すると、男女別・正規/非正規別のすべてにおいて、給料や報酬が少ないと思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）が高くなっている。

図表 給料や報酬が少ないと思うか



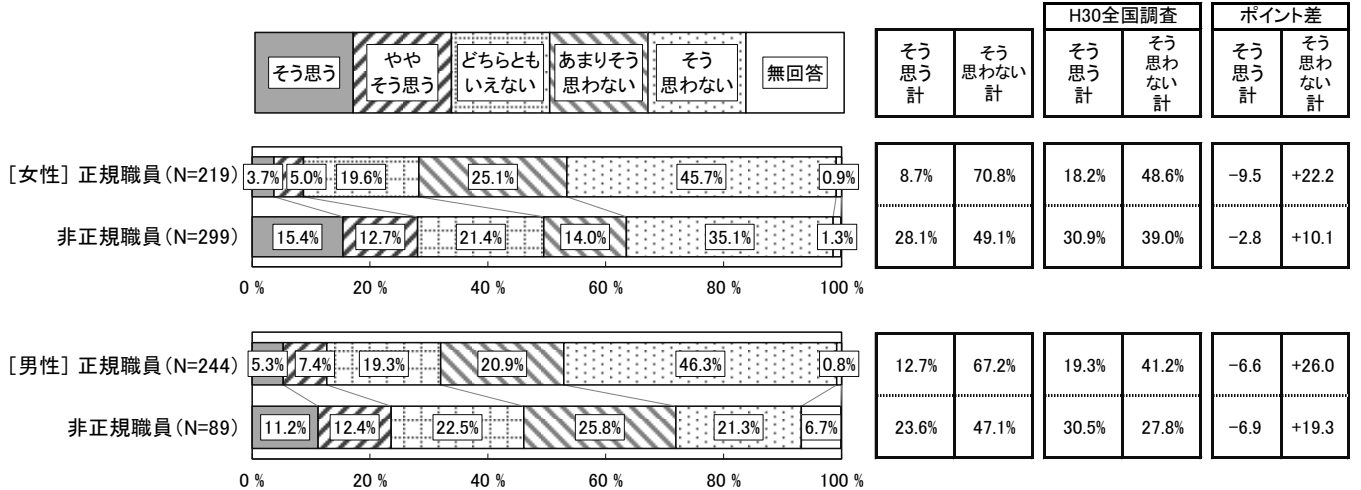
※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計
 ※ H30全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500)

① - 7 雇用や就労が安定していないと思うか

雇用・就労の安定感についての考えは、男女・正規/非正規に関わらず、雇用や就労が安定していないと思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）が高くなっている。

また、全国調査と比較すると、男女別・正規/非正規別のすべてにおいて、その割合が高くなっている。

図表 雇用や就労が安定していないと思うか



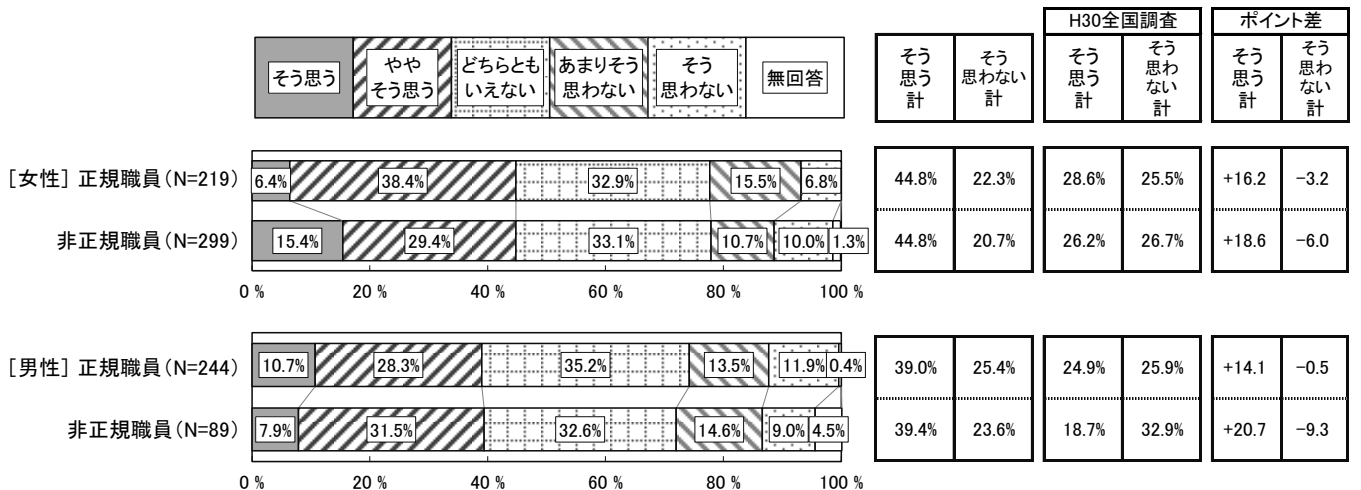
※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計
 ※ H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500)

① - 8 自分の意欲や能力を十分に活かせると思うか

意欲・能力発揮についての考えは、男女・正規/非正規に関わらず、自分の意欲や能力を十分に活かせると思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）が高くなっている。

また、全国調査と比較すると、男女別・正規/非正規別のすべてにおいて、その割合が高くなっている。

図表 自分の意欲や能力を十分に活かせると思うか



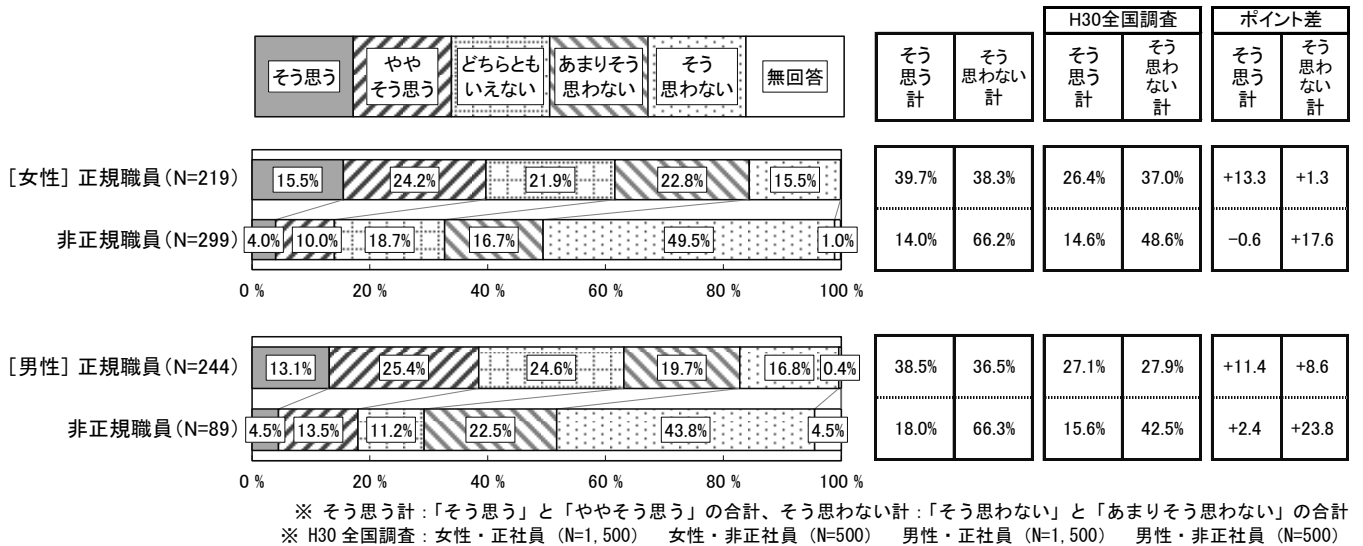
※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計
 ※ H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500)

① - 9 仕事や生活が組織に縛られていると思うか

組織による束縛感についての考えを、男女別・正規/非正規別にみると、仕事や生活が組織に縛られていると思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）は、女性の非正規職員（14.0%）に比べ、女性の正規職員（39.7%）が25.7ポイント高くなっている。

また、全国調査と比較すると、特に女性の正規職員において、その割合が13.3ポイント高くなっている。（全国：26.4%）

図表 仕事や生活が組織に縛られていると思うか

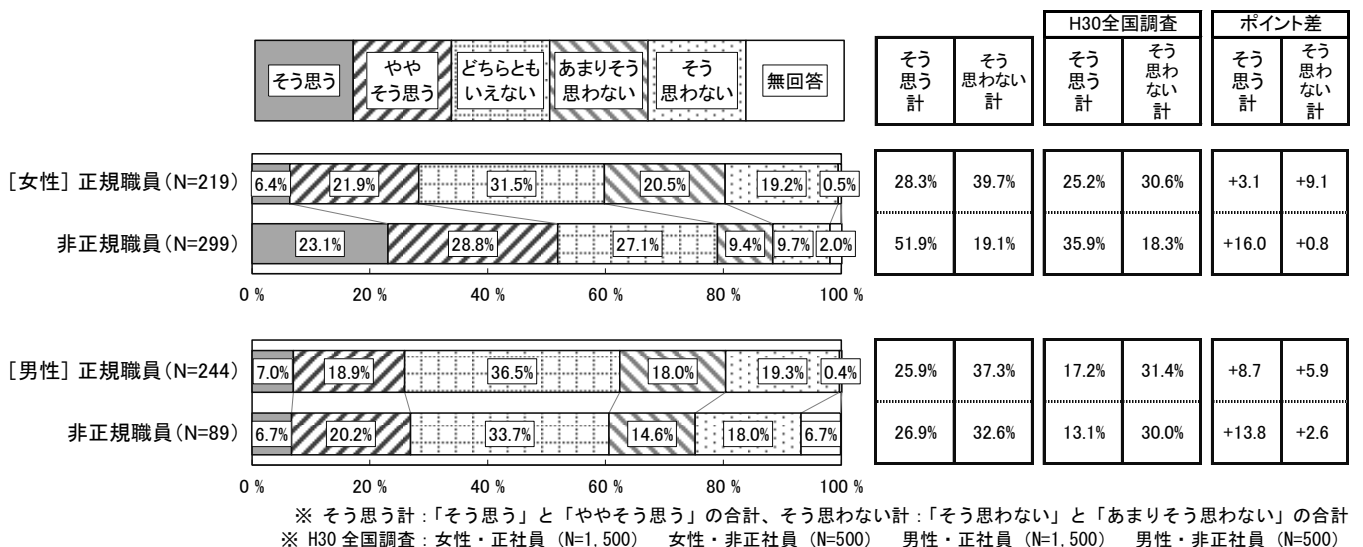


① - 10 家事・育児・介護などとの両立がしやすいと思うか

家庭との両立についての考えを、男女別・正規/非正規別にみると、家事・育児・介護などとの両立がしやすいと思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）は女性の非正規職員（51.9%）に比べ、女性の正規職員（28.3%）が23.6ポイント低くなっている。

また、全国調査と比較すると、男女別・正規/非正規別のすべてにおいて家事・育児・介護などとの両立がしやすいと思う人の割合が高く、特に女性の非正規職員においては、16.0ポイント高くなっている。（全国：35.9%）

図表 家事・育児・介護などとの両立がしやすいと思うか

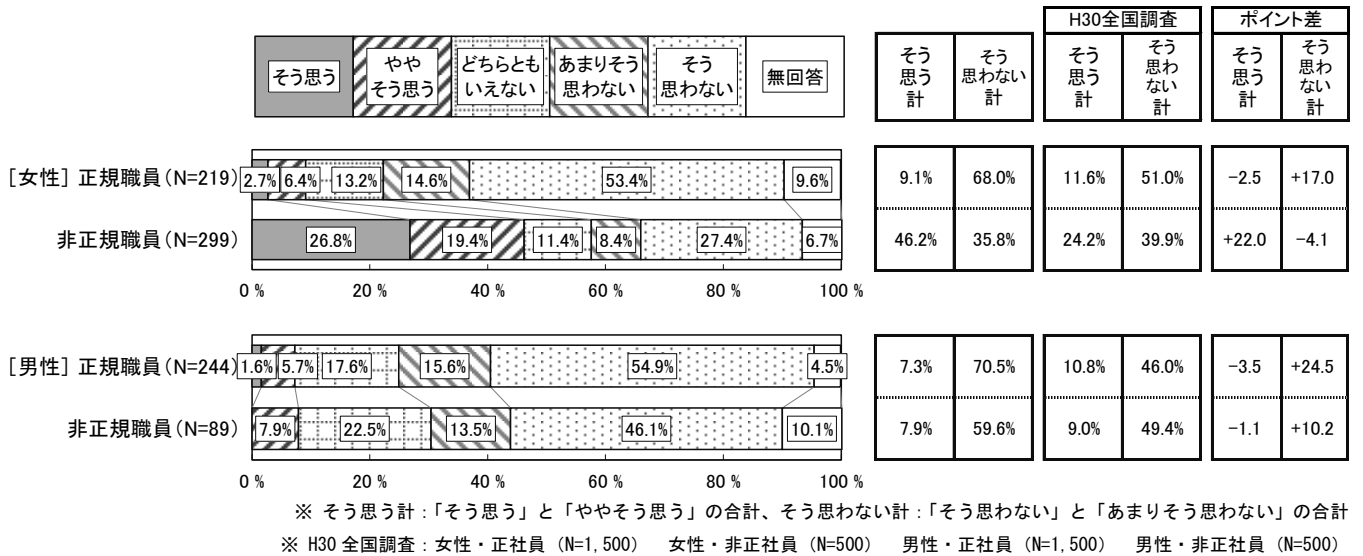


① - 11 配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事を調整しているか

夫婦間での仕事の調整についての考えを、男女別・正規/非正規別にみると、配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事を調整していると思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）は女性の正規職員（9.1%）に比べ、女性の非正規職員（46.2%）が37.1ポイント高くなっている。

また、全国調査と比較すると、特に女性の非正規職員において、配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事を調整していると思う人割合が22.0ポイント高くなっている。（全国：24.2%）

図表 配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事を調整しているか

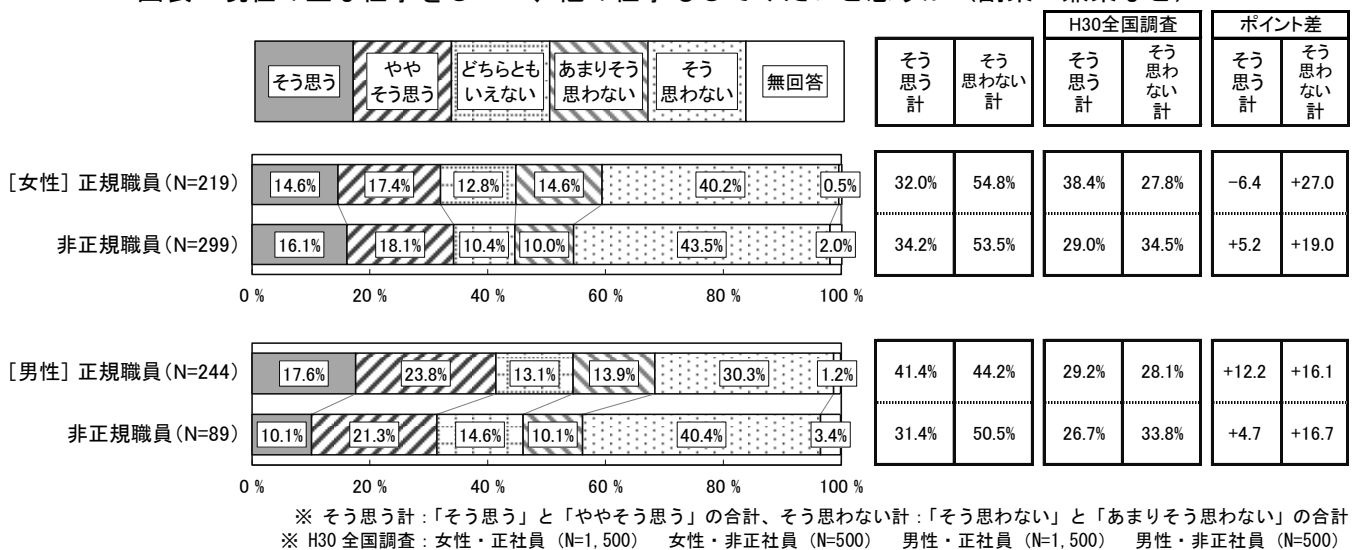


① - 12 現在の主な仕事をしつつ、他の仕事もしてみたいと思うか（副業・兼業など）

副業・兼業についての考えは、男女・正規/非正規に関わらず、現在の主な仕事をしつつ、他の仕事もしてみたいと思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）が高くなっている。

また、全国調査と比較すると、男女別・正規/非正規別のすべてにおいて、その割合が高くなっている。

図表 現在の主な仕事をしつつ、他の仕事もしてみたいと思うか（副業・兼業など）



◆有識者が読み解く奈良県のデータ◆ 「正規職員の女性が感じる『働きにくさ』」

立命館大学産業社会学部 筒井 淳也教授

働いている人に対し、働き方に関する16項目について尋ねている(下図表)が、注目してほしいのは、女性について、正規職員と非正規職員の「そう思う・ややそう思う」の合計(以下、肯定群)の差である。簡単に言えば、仕事(有償労働)の負担に関連する項目では正規職員と非正規職員の差が顕著に見られるのに対して、本来は正規職員のメリットであると考えられる項目においてはそれほど差がない。

具体的に見ると、仕事の負担に関連する「通勤時間が長い」「労働時間が長い」「残業のある日が多い」「休暇が取りにくい」という項目については、全て正規職員の肯定群が非正規職員の肯定群の2～5倍ほどあり、これは明確に誤差の範囲を超えた差である。つまり正規職員の回答者は、非正規職員と比べて「働きにくさ」をはっきりと感じている。

一方、正規職員のメリットであると考えられる報酬の高さや意欲・能力の活用については、まず「給料や報酬が少ない」の肯定群について、正規職員では56.6%、非正規職員では54.5%と、ほとんど差がない。また、「自分の意欲や能力を十分に活かせる」という項目については、正規職員も非正規職員も44.8%である。

もちろん正規職員のほうが賃金は高いはずだが、負担に見合った報酬が得られていないという感覚が強いのかもしれない。また、「報酬や給料が少ない」の差が目立たないのは女性においてであり、男性においては非正規職員の方が14ポイントほど高い(非正規職員の方が「報酬や給料が少ない」と感じている)(P18図表)。

これらの情報から推察すると、女性の正規職員の働き方に大いに改善の余地があることがわかる。この状態を放置しておく、女性が正規雇用を継続する動機が強くない可能性がある。

図表 働き方の状況 (女性・就労形態別比率・スコア差)

	① 通勤時間が長い	② 労働時間が長い	③ 残業のある日が多い	④ 都合のよい時間に働くことができない	⑤ 深夜の時間帯に働くことが多い	⑥ 土日や祝日に働くことが多い	⑦ 休みが少ない	⑧ 休暇が取りにくい	⑨ 給料や報酬が少ない	⑩ 雇用や就労が安定していない	⑪ 自分の意欲や能力を十分に活かせる	⑫ 転勤の可能性はある	⑬ 仕事や生活が組織に縛られている	⑭ 家事・育児・介護などとの両立がしやすい	⑮ 配偶者の仕事の状況や仕事も調整している	⑯ 現在の主な仕事(副業・兼業など)以外の仕事もしている
女性 正規職員 そう思う計	31.0%	47.0%	41.6%	15.1%	11.0%	34.3%	30.6%	48.4%	56.6%	8.7%	44.8%	28.8%	39.7%	28.3%	9.1%	32.0%
女性 非正規職員 そう思う計	12.4%	9.7%	7.6%	53.2%	1.7%	29.4%	12.1%	24.1%	54.5%	28.1%	44.8%	8.7%	14.0%	51.9%	46.2%	34.2%
スコア差 (正規職員-非正規職員:ポイント)	18.6	37.3	34.0	-38.1	9.3	4.9	18.5	24.3	2.1	-19.4	0.0	20.1	25.7	-23.6	-37.1	-2.2

単位: %

※ そう思う計: 「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計: 「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計

◆有識者が読み解く奈良県のデータ◆「女性の仕事中心の生き方への変化と男性の仕事中心の生き方の不変化」

大阪教育大学教育学部 小崎 恭弘准教授

現在の働き方に関する性別の分類による男女の差異について、男女差が顕著なものは、④ 都合の良い時間に働くことができる、⑤ 深夜の時間に働くことが多い、⑭ 家事・育児・介護などとの両立がしやすい、⑮ 配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事も調整しているの4つである（下図表）。

これらの4項目は、「そう思う」「そう思わない」両方に男女差が見られるが、その他の項目においてはあまり男女差が見られず、特にその多くについて「そう思う」という回答の男女の差が見られにくくなっている。

これら質問項目は基本的に働き方についての質問であり、働くことの大変さに着目をした質問が多い中で、男性の働き方は、これまで通りかなりハードな状況にあり、さらに女性の働き方に対するハードな環境のあり方が見られる。

従来の社会的な構図は、「働く男性」と「家事・育児を支える女性」という、とてもわかりやすい固定的な性役割分業により定められていた。しかしこれらから見られる現代的な社会の構図は、「より働く男性」と「仕事をしながら、家事・育児を支える女性」であり、どちらも働くこと自体の荷重が増加している。男性の働き方、生き方の過酷さが増し、女性もこれまで以上にマルチタスクに対応する必要があり、これまで以上の負担が課せられている。

つまり現代社会の役割分業は、単に何かをシェアするという単純なものではなく、仕事も家庭もそして地域生活も全てのマルチタスクをそれぞれの家庭や個人に応じて、対応していかななくてはならないハードタスク社会であると言える。

図表 働き方の状況（男女別比率・スコア差）

	① 通勤時間が長い	② 労働時間が長い	③ 残業のある日が多い	④ 都合のよい時間に働くことができる	⑤ 深夜の時間帯に働くことが多い	⑥ 土日や祝日に働くことが多い	⑦ 休みが少ない	⑧ 休暇が取りにくい	⑨ 給料や報酬が少ない	⑩ 雇用や就労が安定していない	⑪ 自分の意欲や能力を十分に活かせる	⑫ 転勤の可能性がある	⑬ 仕事や生活が組織に縛られている	⑭ 家事・育児・介護などとの両立がしやすい	⑮ 配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事も調整している	⑯ 現在の主な仕事をしていない（副業・兼業など）
女性 そう思う計	18.5%	24.5%	21.1%	39.9%	6.1%	31.4%	20.4%	33.5%	54.4%	20.6%	45.6%	15.7%	23.1%	43.0%	30.0%	33.3%
男性 そう思う計	26.4%	30.7%	27.6%	24.3%	14.7%	35.5%	25.9%	30.5%	49.3%	19.0%	43.6%	19.7%	30.0%	29.0%	9.2%	37.2%
スコア差 (女性-男性)	-7.9	-6.2	-6.5	15.6	-8.6	-4.1	-5.5	3.0	5.1	1.6	2.0	-4.0	-6.9	14.0	20.8	-3.9
女性 そう思わない計	73.7%	57.5%	67.2%	43.8%	86.7%	55.8%	62.6%	50.6%	24.2%	56.8%	20.9%	74.4%	56.3%	26.2%	48.5%	53.2%
男性 そう思わない計	61.4%	48.0%	56.6%	49.5%	74.1%	49.8%	55.2%	52.5%	25.8%	57.4%	22.0%	66.7%	48.5%	33.8%	65.7%	47.8%
スコア差 (女性-男性)	12.3	9.5	10.6	-5.7	12.6	6.0	7.4	-1.9	-1.6	-0.6	-1.1	7.7	7.8	-7.6	-17.2	5.4

単位: %

※ そう思う計: 「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計: 「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計

② 自分の職場の様子

職場の様子に関する各項目について、あてはまると思う人の割合（「あてはまる」と「まああてはまる」の計）をみると、「③男女ともに活躍ができる」が最も高く 55.0%で、次いで「⑤休暇の取得状況を適切に管理している」（53.0%）、「④労働時間を適切に管理している」（50.0%）となっている。

一方、あてはまらないと思う人の割合（「あてはまらない」と「あまりあてはまらない」の計）をみると、「②結婚や育児、介護等を理由に仕事を辞める人が多い」の割合が最も高く 45.5%で、次いで「①従業員のワーク・ライフ・バランスが配慮されている」（28.2%）、「④労働時間を適切に管理している」（23.4%）となっている。

図表 自分の職場の様子について（男女別・就労形態別）

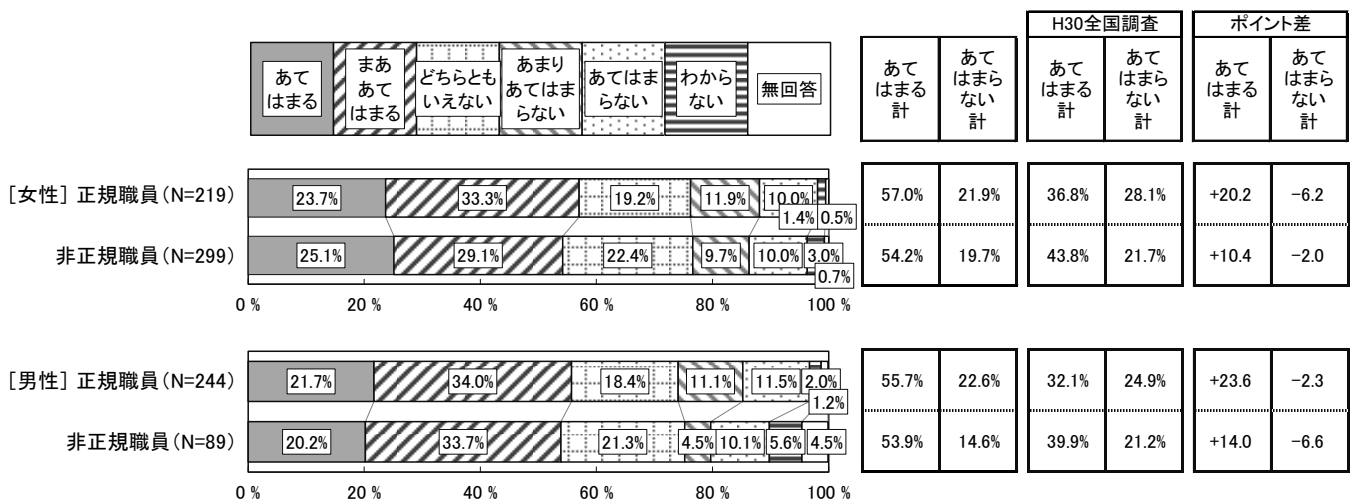
			母数	① 従業員 のワーク・ ライフ・ サイル	② 結 婚や育 児、介 護等が 多理	③ 男 女と もに 活 躍が で き る	④ 労 働時 間を 適 切に 管 理し	⑤ 休 暇の 取 得状 況を 適 切に	⑥ 長 らく 働 くこ とよ が り し と 効	⑦ 顧 客や 取引 先の ワー ク・ 配 慮・	
全 体			あてはまる計	996	36.0%	19.2%	55.0%	50.0%	53.0%	48.3%	28.6%
			あてはまらない計	996	28.2%	45.5%	19.1%	23.4%	20.1%	21.7%	19.5%
男女別・ 就労 形態別	女性	正規職員	あてはまる計	219	35.6%	26.5%	57.0%	43.3%	48.0%	42.9%	26.0%
			あてはまらない計	219	35.2%	45.2%	21.9%	37.4%	30.1%	31.1%	23.3%
	非正規職員	あてはまる計	299	41.1%	23.8%	54.2%	58.1%	59.9%	51.5%	26.1%	
		あてはまらない計	299	26.7%	40.1%	19.7%	14.4%	13.7%	18.4%	14.4%	
	男性	正規職員	あてはまる計	244	37.7%	13.1%	55.7%	45.9%	56.1%	50.4%	27.4%
			あてはまらない計	244	28.3%	57.4%	22.6%	28.3%	21.3%	23.0%	23.8%
	非正規職員	あてはまる計	89	25.8%	12.3%	53.9%	55.0%	51.7%	43.8%	36.0%	
		あてはまらない計	89	31.5%	34.8%	14.6%	19.1%	16.9%	18.0%	22.5%	

※ あてはまる計：「あてはまる」と「まああてはまる」の合計、あてはまらない計：「あてはまらない」と「あまりあてはまらない」の合計

「男女ともに活躍ができる」と感じている人の割合（「あてはまる」と「まああてはまる」の計）は、男女別・正規/非正規別に大きな差はみられない。

全国調査と比較すると、男女別・正規/非正規を問わず、その割合は10ポイント以上高く、女性の正規職員（57.0%）では20.2ポイント高くなっている（全国36.8%）。

図表 あなたの職場は男女ともに活躍ができると思うか



※ あてはまる計：「あてはまる」と「まああてはまる」の計、あてはまらない計：「あてはまらない」と「あまりあてはまらない」の合計

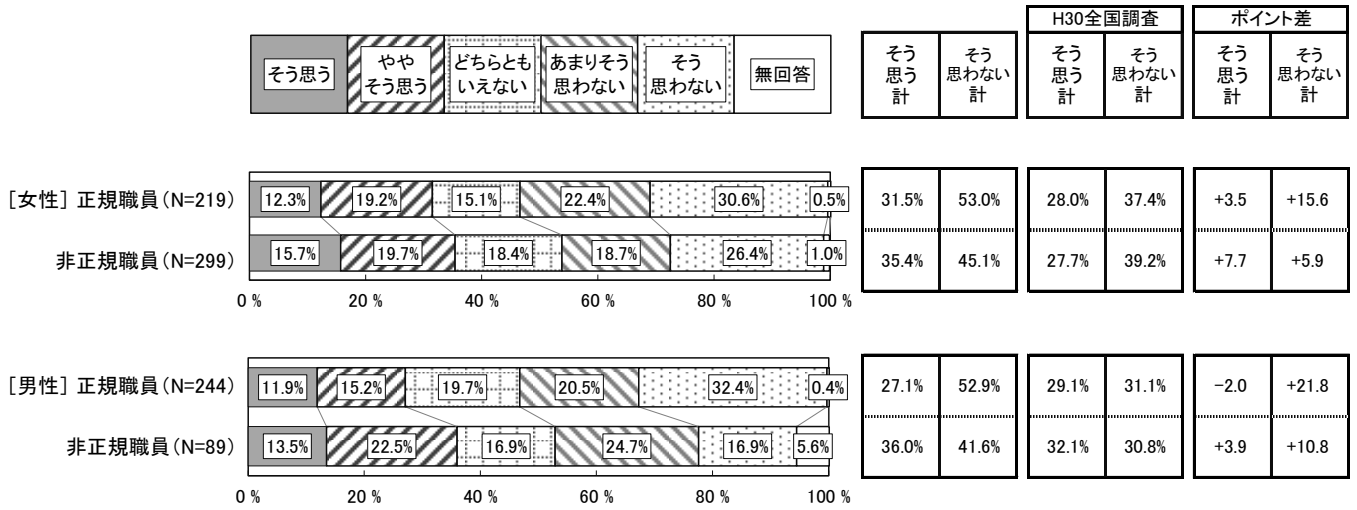
※ H30 全国調査：女性・正社員（N=1,500） 女性・非正社員（N=500） 男性・正社員（N=1,500） 男性・非正社員（N=500）

③ 就労形態・働き方を変えたいか

③ - 1 就労形態を変えたいと思うか

「就労形態を変えたい」と思っている人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）を男女別・正規/非正規別にみると、男女・正規/非正規間で大きな差はみられない。全国調査と比較すると、女性の非正規職員（35.4%）において、7.7ポイント高くなっている（全国27.7%）。

図表 就労形態を変えたいと思うか

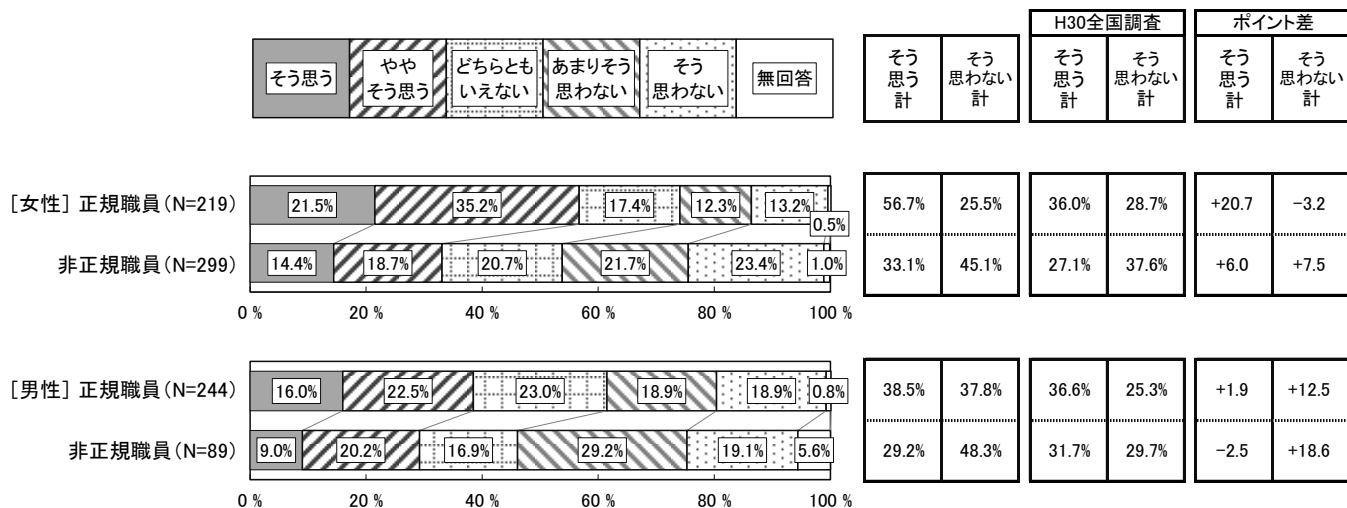


※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計
 ※ H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500)

③ - 2 働き方を変えたいと思うか

「働き方を変えたい」と思っている人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）を男女別・正規/非正規別にみると、女性の正規職員の割合が最も高く 56.7%で、男性の正規職員（38.5%）に比べて 18.2 ポイント、女性の非正規職員（33.1%）に比べて 23.6 ポイント高くなっている。全国調査と比較すると、女性の正規職員は、20.7 ポイント高くなっている（全国 36.0%）。

図表 働き方を変えたいと思うか



※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計

※ H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500)

◆有識者が読み解く奈良県のデータ◆ 「女性の正規職員の課題」

奈良県立大学地域創造学部 梅田 直美准教授

ワーク・ライフ・バランスや、仕事に関する考えについての結果等から、浮き彫りになった正規職員の女性の課題について着目したい。

まず、正規職員の女性のワーク・ライフ・バランスの「希望」と「現実」の差（P6 図表）を見ると、「仕事を優先」と回答した割合は、「希望」3.2%、「現実」49.3%で、スコア差は46.1と著しい結果である。このスコア差は他の層より大きく、これは全国調査の女性・正社員のスコア差33.8と比べても12.3大きい。

また、「自分の働き方」（P15 図表）をみると、労働時間の多さや休暇の取りにくさ、すなわち労働における柔軟性のなさ、家事・育児・介護などの両立のしにくさを感じている割合が非正規職員の女性や正規職員の男性等の他の層より高い。特に、女性の正規職員と非正規職員のあいだで働き方のフレキシビリティの評価に大きな差がみられる。

では、逆に、正規職員ならではの利点（評価が高い点）はどこにあるかをみると、やはり収入については、非正規職員に比べ高い傾向にあり、「雇用や就労が安定していない」という項目においても、非正規より評価は高くなっている。しかし、「給料・報酬が少ない」と思う割合は、他の層より高いわけではなく、「自分の意欲や能力を十分にいかせる」という項目においても、正規職員の男性よりは高いが、非正規職員の女性とは同じ数値となっている。

また、正規職員の女性のうち「働き方を変えたい」と回答した人の割合（P26 図表）は、全国調査と比べ20ポイント以上高いことも注目される。この結果は、正規職員の女性において、前述にあるように、現在の働き方に対する評価が低いことと関連していると推察される。

正規職員の女性は、働き方のフレキシビリティが十分でないにもかかわらず、日常の家事や育児・介護など、「現実」が「女性の役割」とする割合が、女性で高く出ているように（P34～37 各図表）、日常の家事や育児を担わざるを得ない状況にあり、それゆえに、現在の働き方やワーク・ライフ・バランスにおける困難を感じている人が多いと推察される。一方で、就労意向のある非就労女性のうち、8～9割が「パート」等の非正規就労を希望しているという結果（P28 図表）が出ている。また、働くにあたって重視することは①勤務時間の柔軟性、②休暇のとりやすさ、③土日祝が休み、④通勤時間、⑤収入、の順である（P30 図表）。これらは、正規職員の働きにくさ、希望するワーク・ライフ・バランス実現の困難さの背景の一つと考えることができる。

こうした正規職員の女性の現状が変わらなければ、家庭生活を大事にしたいと考える女性が非正規での就労を希望するのは必然であろう。しかし、現在の日本社会では、依然として非正規雇用は正規雇用よりも不安定で、かつ、適正でフェアな賃金や処遇が得られにくい現状がある。その状況を鑑みれば、女性の社会参画推進のためには、正規職員でありながら柔軟な働き方が可能となる環境を整備していくこと、また、正規・非正規にかかわらず適正でフェアな賃金と処遇が保障される環境の整備が、やはり求められる。たとえば、県内外の事業所（企業・団体等）においては柔軟な働き方が可能になる環境整備の推進が望まれる。また、今回の調査では、副業や兼業を考えてみたいという人が3～4割程度みられた（P21 下図表）が、これから働き方の多様性・柔軟性を展開させ、よりよい社会参画のあり方につなげていくヒントになると考える。

〈5〉「仕事」に関する考えについて（女性の無業者）

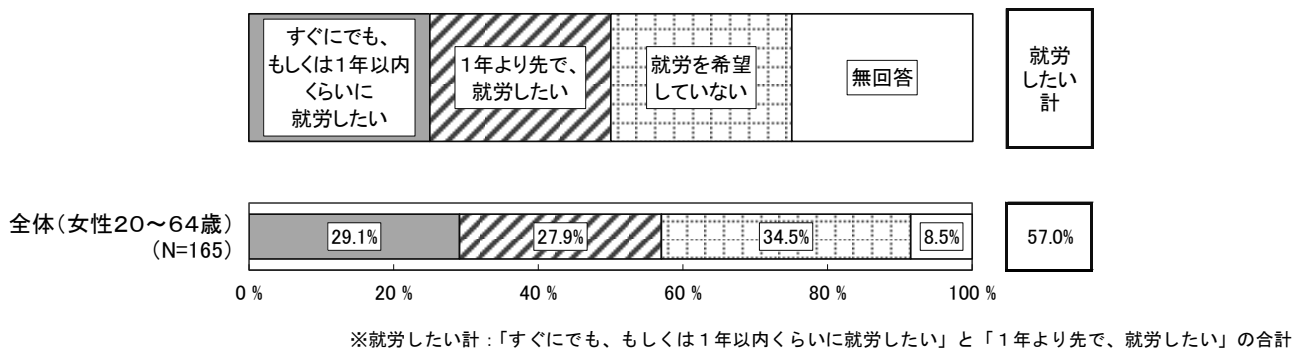
結果のポイント

- 20～64歳の女性の無業者のうち、今後就労を希望する女性は約6割
- 今後就労を希望する女性が望む雇用形態は「パート・アルバイト」が特に多く、職種の希望は「事務」、「サービス等」、「教育」の順
- 就労する上での不安の1位は、「自分の技術や知識のこと」、2位は「自分の体力、健康」（P29）
- 就労にあたっての希望の1位は「勤務時間が柔軟であること」、2位は「休暇が取りやすいこと」（P30）
- 今後就労を希望しない女性の理由で最も高いのは「夫や家族の収入で生活できるから」、2位は「家事・育児・介護などと両立する自信がないから」（P31）

① 今後の就労希望

現在働いていない女性のうち、今後就労を希望する女性（20～64歳）の割合（「すぐにも、もしくは1年以内くらいに就労したい」と「1年より先で、就労したい」の計）は57.0%となっている。

図表 今後の就労希望

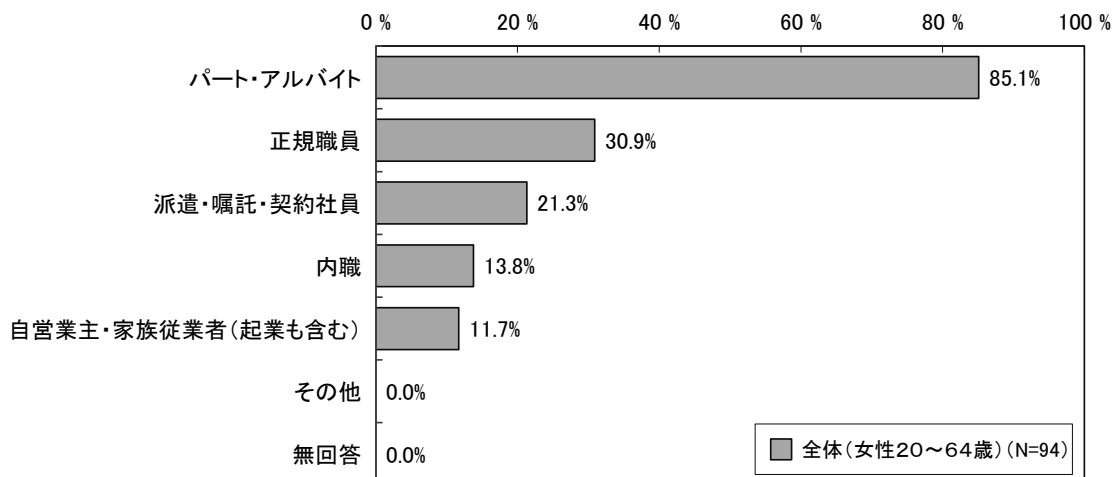


② 希望する雇用形態

今後就労を希望する女性（20～64歳）が希望する雇用形態は、「パート・アルバイト」の割合が最も高く85.1%で、次いで「正規職員」（30.9%）、「派遣・嘱託・契約社員」（21.3%）となっている。

図表 希望する雇用形態（複数回答）

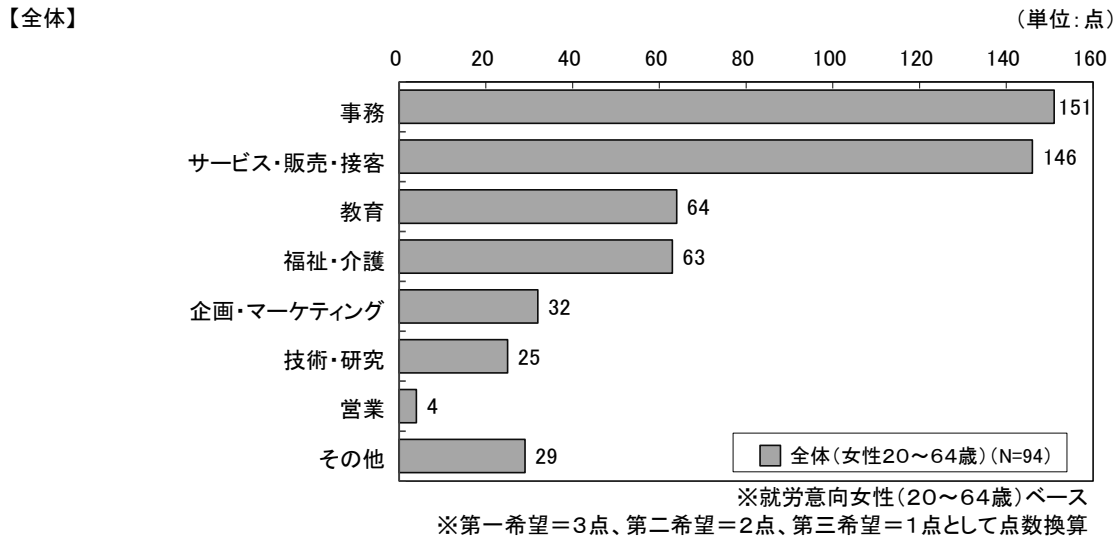
【全体】



③ 希望する職種

今後就労を希望する女性（20～64歳）が希望する職種は、「事務」が最も多く、次いで「サービス・販売・接客」「教育」となっている。

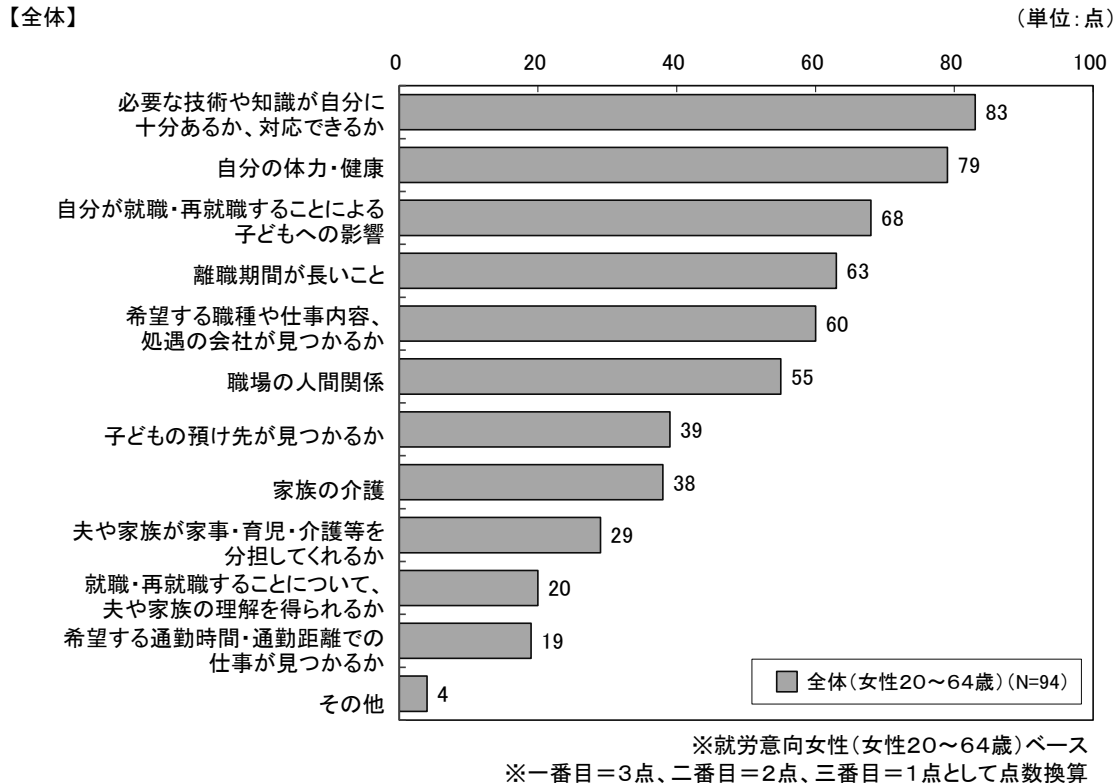
図表 希望する職種（あてはまるものを3つ選択）



④ 就労する上での不安

今後就労を希望する女性（20～64歳）の就労にあたっての不安点は、「必要な技術や知識が自分に十分あるか、対応できるか」が最も多く、次いで「自分の体力・健康」、「自分が就職・再就職することによる子どもへの影響」となっている。

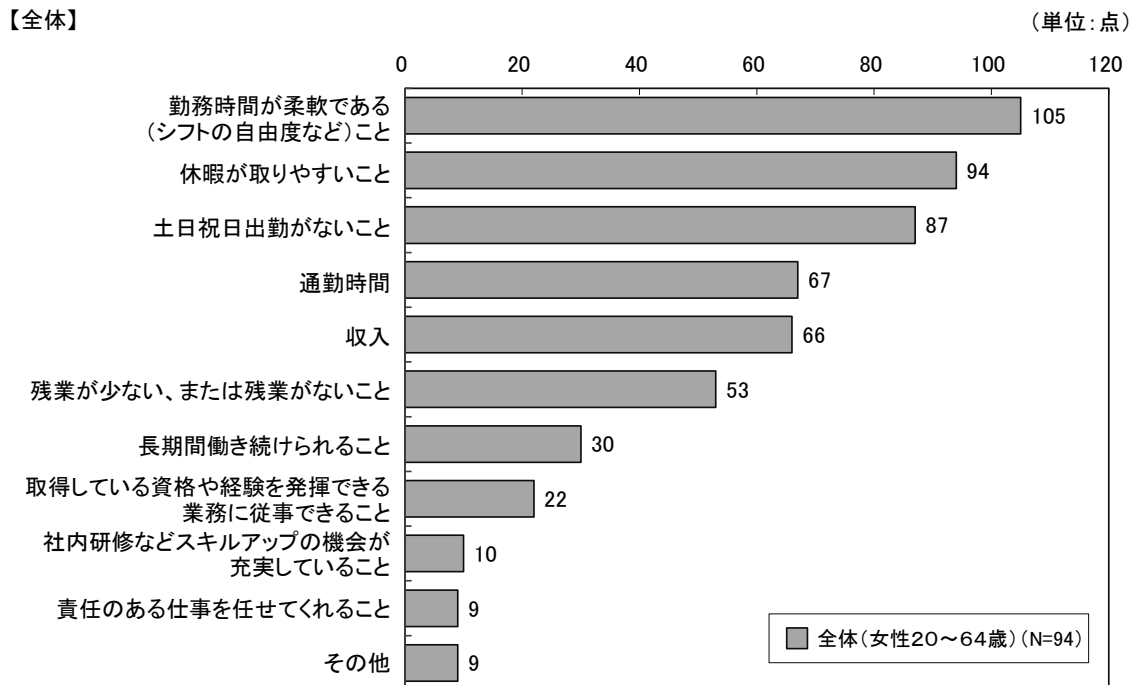
図表 就労する上での不安（あてはまるものを3つ選択）



⑤ 就労にあたって重視すること

今後就労を希望する女性（20～64歳）が就労にあたって重視することは、「勤務時間が柔軟である（シフトの自由度など）こと」が最も多く、次いで「休暇が取りやすいこと」、「土日祝日出勤がないこと」となっている。

図表 就労にあたって重視すること（あてはまるものを3つ選択）

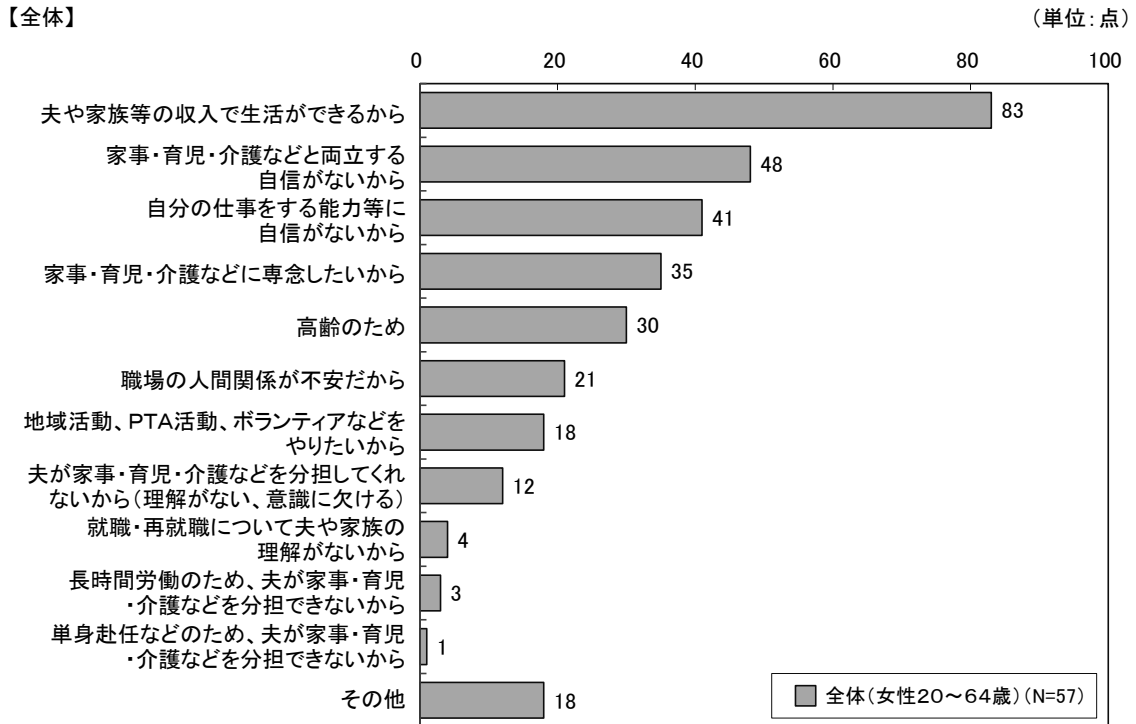


※就労意向女性(女性20～64歳)ベース
※一番目=3点、二番目=2点、三番目=1点として点数換算

⑥ 就労を希望しない理由

今後就労を希望しない女性（20～64歳）の就労を希望しない理由は、「夫や家族等の収入で生活ができるから」が最も多く、次いで「家事・育児・介護などと両立する自信がないから」、「自分の仕事をする能力等に自信がないから」となっている。

図表 就労を希望しない理由（あてはまる理由を3つ選択）



※非就労意向女性ベース

※最大の理由=3点、二番目の理由=2点、三番目の理由=1点として点数換算

〈6〉 固定的性別役割分担意識について

結果のポイント

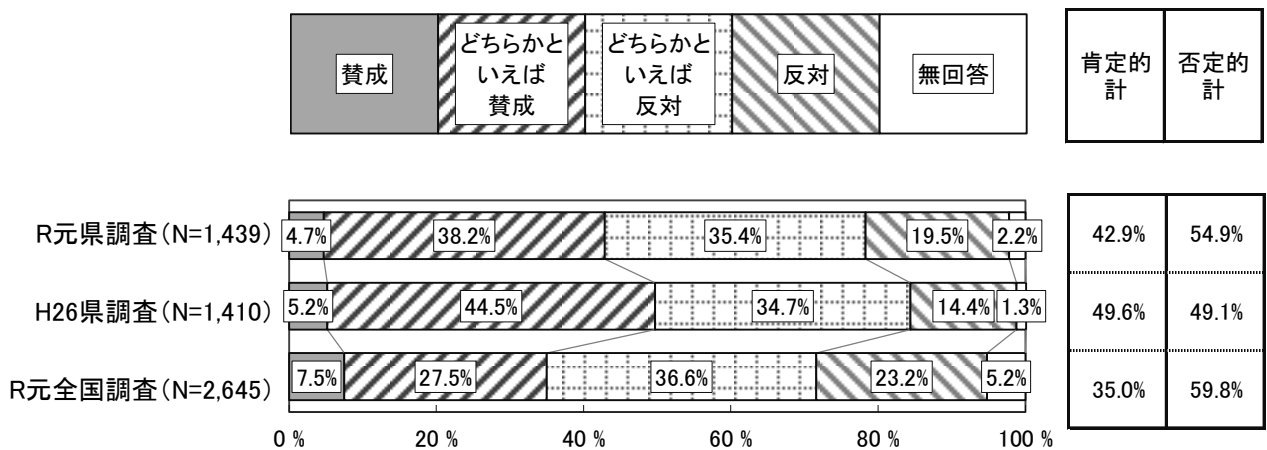
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識に肯定的な人の割合は42.9%で、前回調査よりも6.7ポイント減少したが、全国に比べて7.9ポイント高い
- 固定的性別役割分担意識に否定的なのは、男女別・年代別すべての中で1位が女性の20歳代で71.2%、2位が男性の20歳代で69.7%。これは、前回調査と比べると、いずれも15ポイント以上否定的な人の割合が増加した（P33）

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、肯定的な人の割合（「賛成」、「どちらかといえば賛成」の計）は42.9%、否定的な人の割合（「反対」、「どちらかといえば反対」の計）は54.9%である。また、肯定的な人（42.9%）の割合は、前回調査（49.6%）と比較すると6.7ポイント減少したものの、全国調査（35.0%）と比較すると7.9ポイント高くなっている。

否定的な人の割合は、男女別・年代別すべての中で女性の20歳代が最も高く（71.2%）、次いで男性の20歳代（69.7%）となっており、前回調査と比べると、女性の20歳代では15.3ポイント、男性の20歳代では16.5ポイント増加した。

男女別に肯定的な人の割合をみると、男性は女性より12.7ポイント高い（男性51.1%、女性38.4%）。女性は前回調査（48.2%）から9.8ポイント減少したのに対し、男性は前回調査（51.8%）との差がほとんどなかった。さらに、男女別・年代別に見ると、女性は20歳代から50歳代のすべての年代で、肯定的な人の割合が前回と比べて10ポイント以上減少し、男性は20歳代と40歳代で肯定的な人の割合が前回と比べて10ポイント以上減少した。

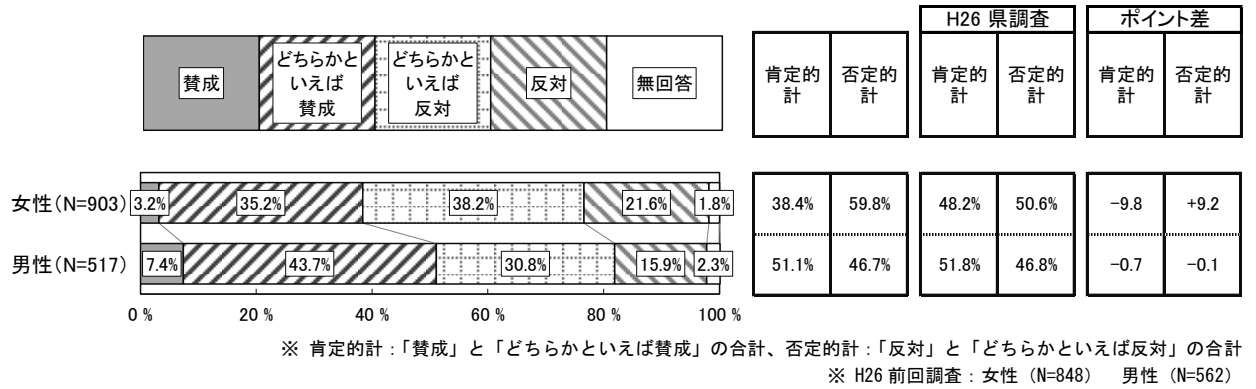
図表 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について（前回・全国比較）



※ 肯定的計：「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計、否定的計：「反対」と「どちらかといえば反対」の合計

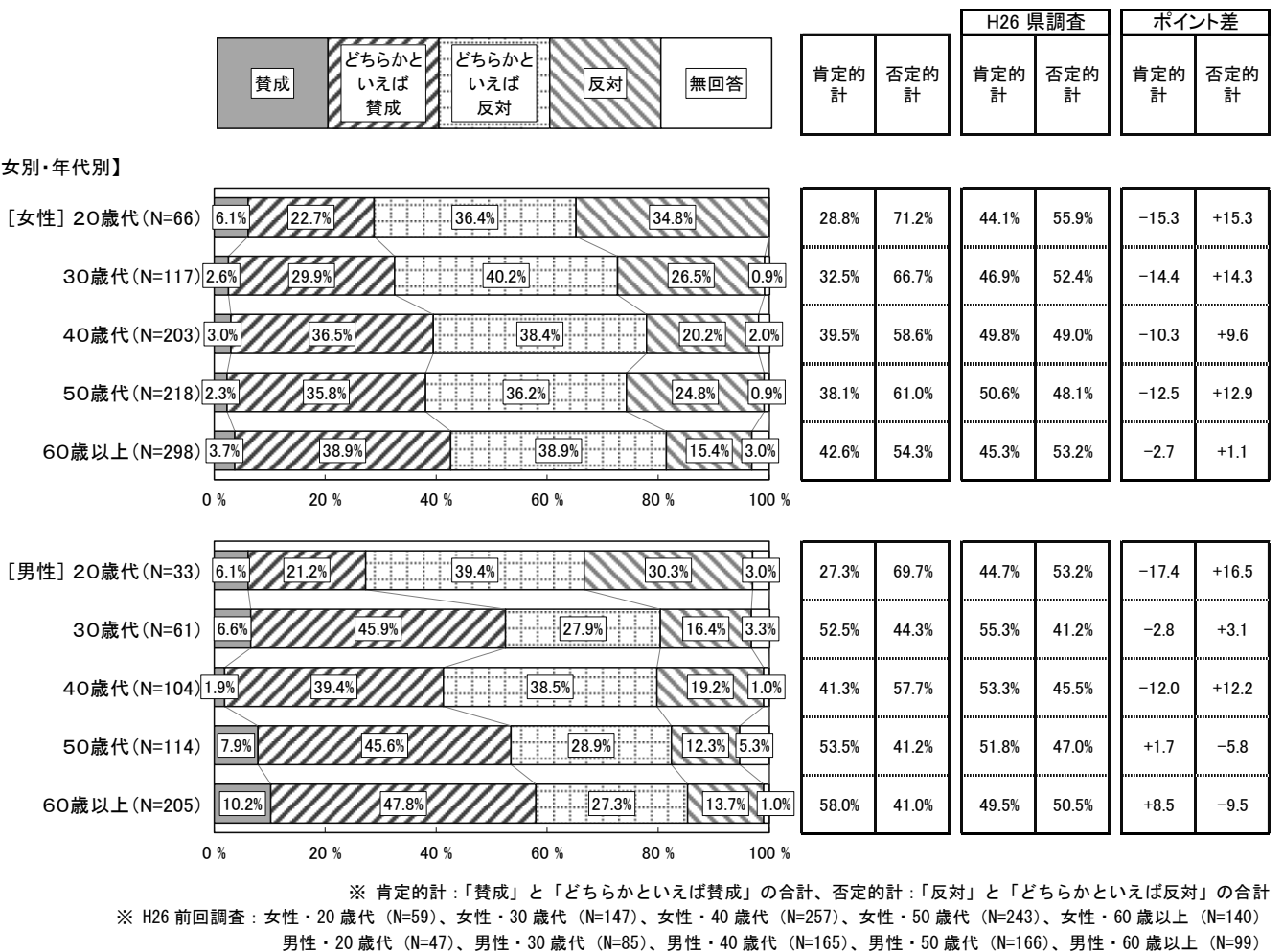
図表 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について（男女別）

【男女別】



図表 「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（男女別・年代別）

【男女別・年代別】



〈7〉 男女の地域や家庭における役割等について

結果のポイント

- 「日常の家事」と「乳幼児の世話」は、男性だけでなく女性においても、半数以上が女性の役割と「考えて」いる (P34～35)
- 「こどもの教育としつけ、学校行事」「老親や病身者の介護や看護」「自治会、町内会など地域活動への参加」「自治会、町内会、学校関係の役員」はいずれも男女同じ程度の役割と「考える」人の割合が最も高い (P36～39)

〈性別役割の考えと現状〉

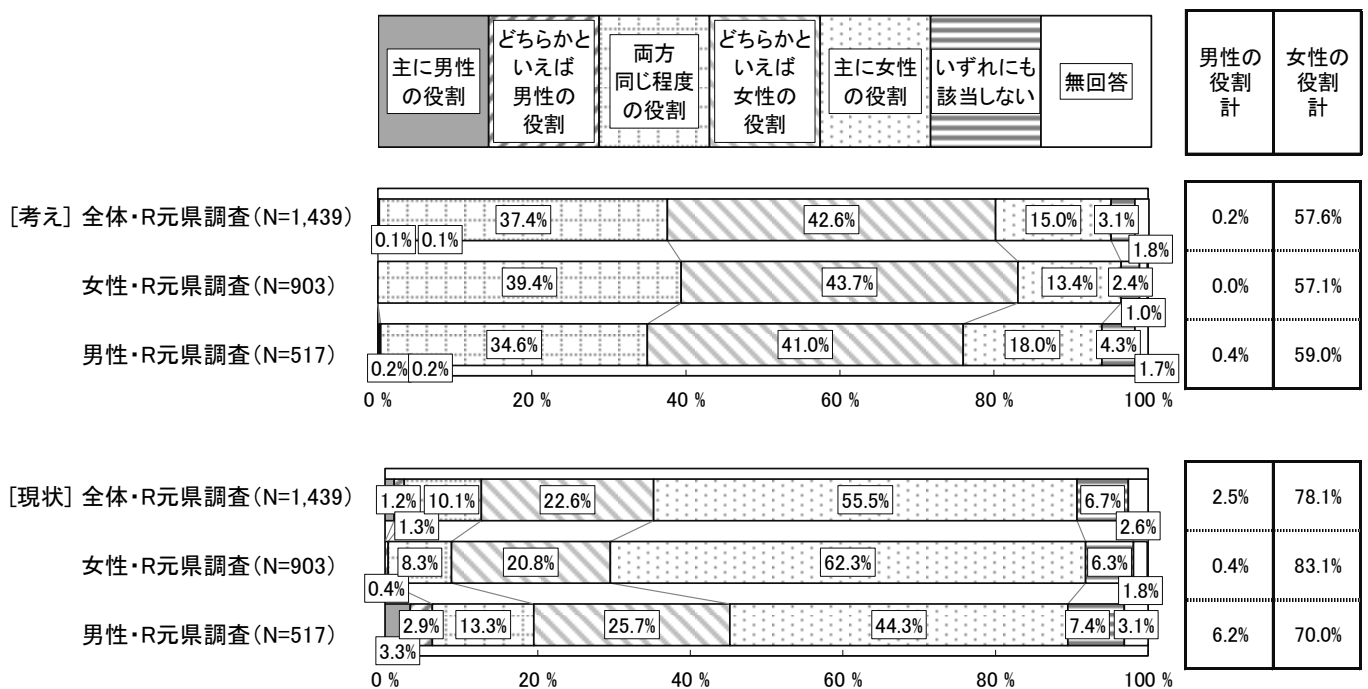
① 日常の家事（食事の支度・洗濯、掃除）

「日常の家事（食事の支度・洗濯、掃除）」を、女性の役割と考える人の割合（「主に女性の役割」と「どちらかといえば女性の役割」の計）は57.6%である。考えと現状の乖離（スコア差）をみると、考えに対して現状は女性の役割となっている人の割合が20.5ポイント高くなっている。

女性では、女性の役割と考える人の割合が57.1%、現状は女性の役割となっている人の割合が83.1%で、考えと現状の乖離（スコア差）は26.0ポイントとなっている。

男性では、女性の役割と考える人の割合が59.0%、現状は女性の役割となっている人の割合が70.0%で、考えと現状の乖離（スコア差）は11.0ポイントとなっている。

図表 日常の家事（食事の支度・洗濯、掃除）



※ 男性の役割計：「主に男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」の合計、
女性の役割計：「主に女性の役割」と「どちらかといえば女性の役割」の合計

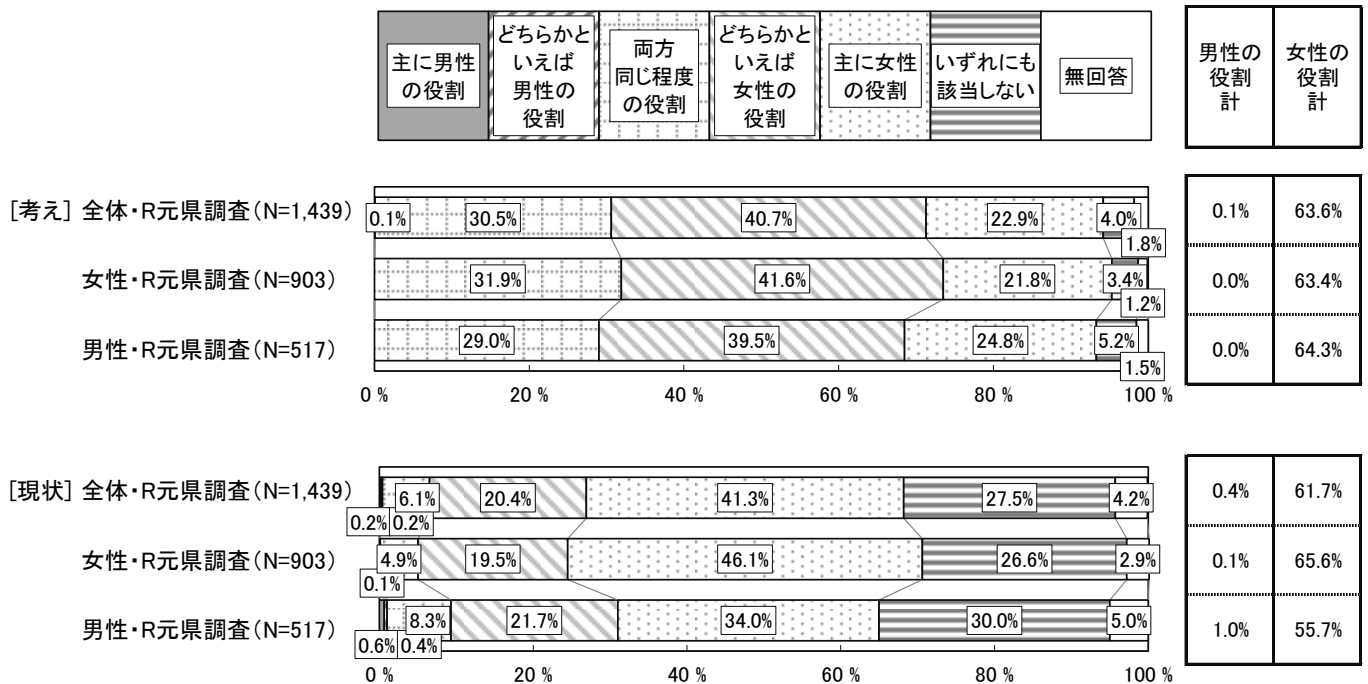
② 乳幼児の世話

「乳幼児の世話」を、女性の役割と考える人の割合（「主に女性の役割」と「どちらかといえば女性の役割」の計）は63.6%である。考えと現状の乖離（スコア差）に大きな差はみられない。

女性では、女性の役割と考える人の割合が63.4%、現状は女性の役割となっている人の割合が65.6%で、考えと現状の乖離（スコア差）に大きな差はみられない。

男性では、女性の役割と考える人の割合が64.3%、現状は女性の役割となっている人の割合が55.7%で、考えと現状の乖離（スコア差）は8.6ポイントとなっている。

図表 乳幼児の世話



※ 男性の役割計：「主に男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」の合計、

女性の役割計：「主に女性の役割」と「どちらかといえば女性の役割」の合計

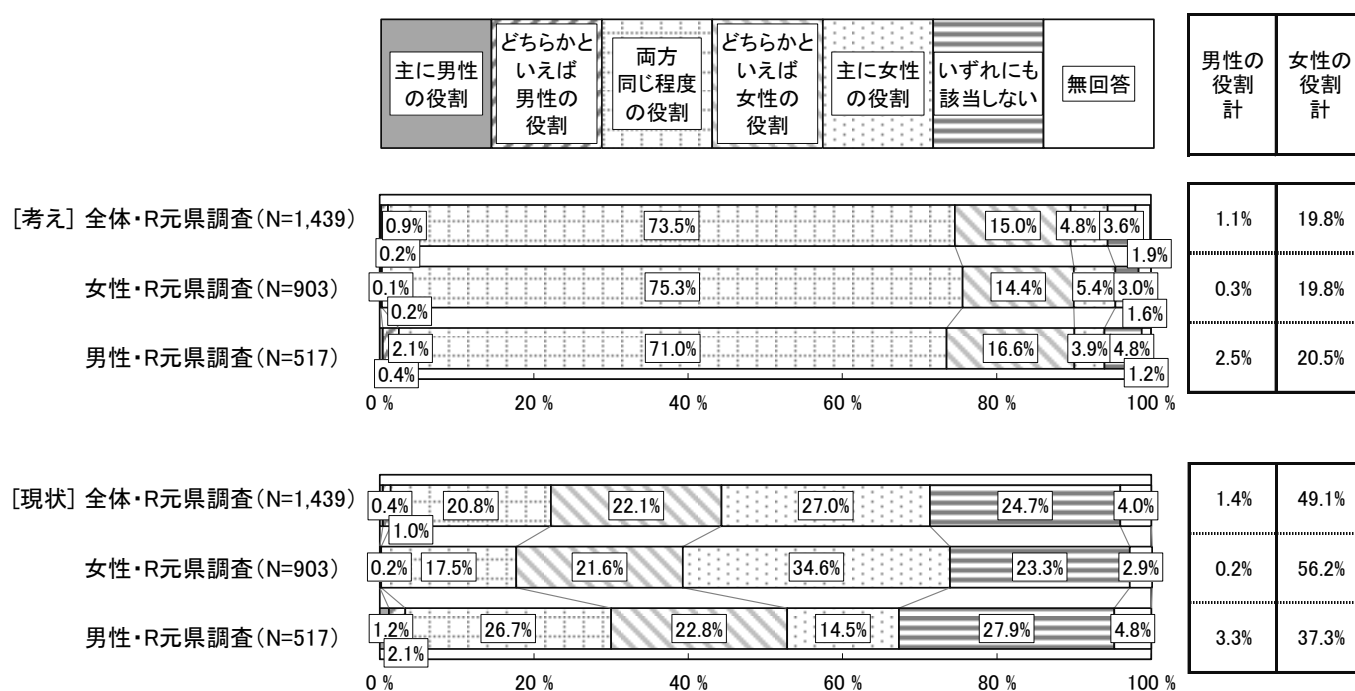
③ 子どもの教育としつけ、学校行事

「子どもの教育としつけ、学校行事」を、男女とも同じ程度の役割と考える人の割合は73.5%、女性の役割と考える人の割合（「主に女性の役割」と「どちらかといえば女性の役割」の計）は19.8%である。考えと現状の乖離（スコア差）をみると、考えに対して現状は女性の役割となっている人の割合が29.3ポイント高くなっている。

女性では、女性の役割と考える人の割合が19.8%、現状は女性の役割となっている人の割合が56.2%で、考えと現状の乖離（スコア差）は36.4ポイントとなっている。

男性では、女性の役割と考える人の割合が20.5%、現状は女性の役割となっている人の割合が37.3%で、考えと現状の乖離（スコア差）は16.8ポイントとなっている。

図表 子どもの教育としつけ、学校行事



※ 男性の役割計：「主に男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」の合計、
女性の役割計：「主に女性の役割」と「どちらかといえば女性の役割」の合計

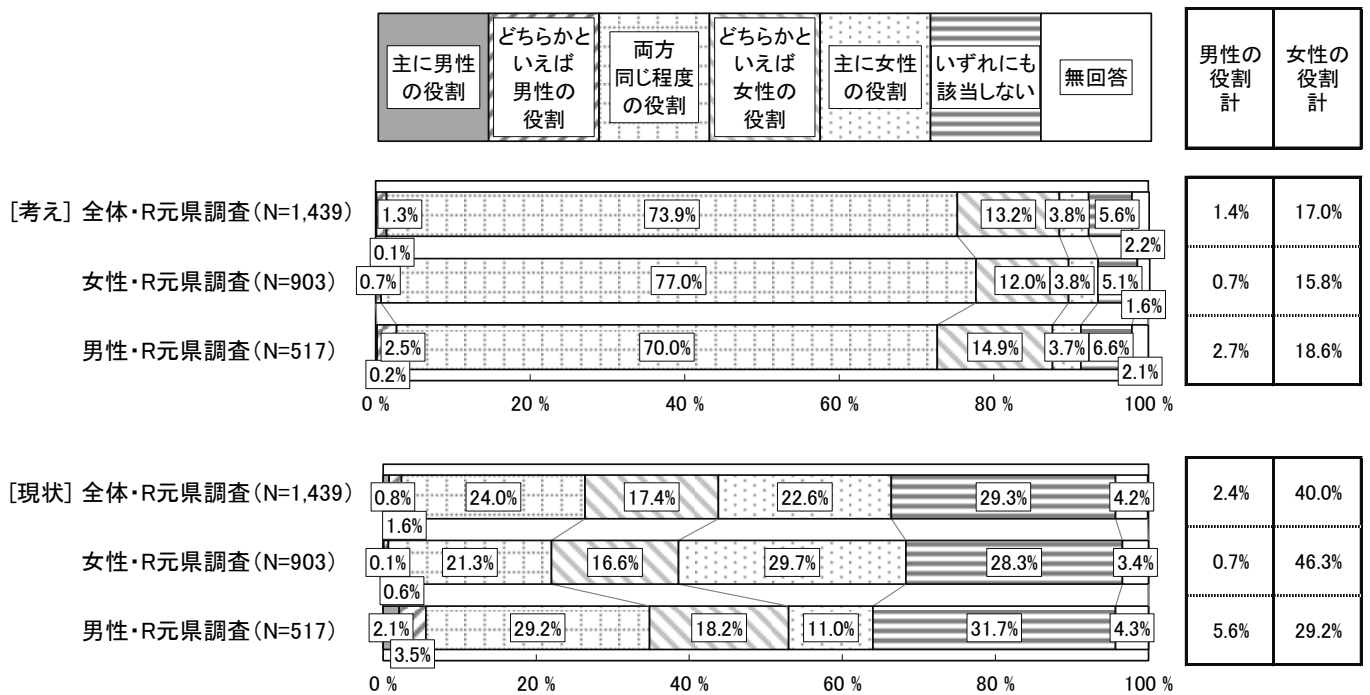
④ 老親や病身者の介護や看護

「老親や病身者の介護や看護」を、男女とも同じ程度の役割と考える人の割合は 73.9%、女性の役割と考える人の割合（「主に女性の役割」と「どちらかといえば女性の役割」の計）は 17.0%である。考えと現状の乖離（スコア差）をみると、考えに対して現状は女性の役割となっている人の割合が 23.0 ポイント高くなっている。

女性では、女性の役割と考える人の割合が 15.8%、現状は女性の役割となっている人の割合が 46.3%で、考えと現状の乖離（スコア差）は 30.5 ポイントとなっている。

男性では、女性の役割と考える人の割合が 18.6%、現状は女性の役割となっている人の割合が 29.2%で、考えと現状の乖離（スコア差）は 10.6 ポイントとなっている。

図表 老親や病身者の介護や看護



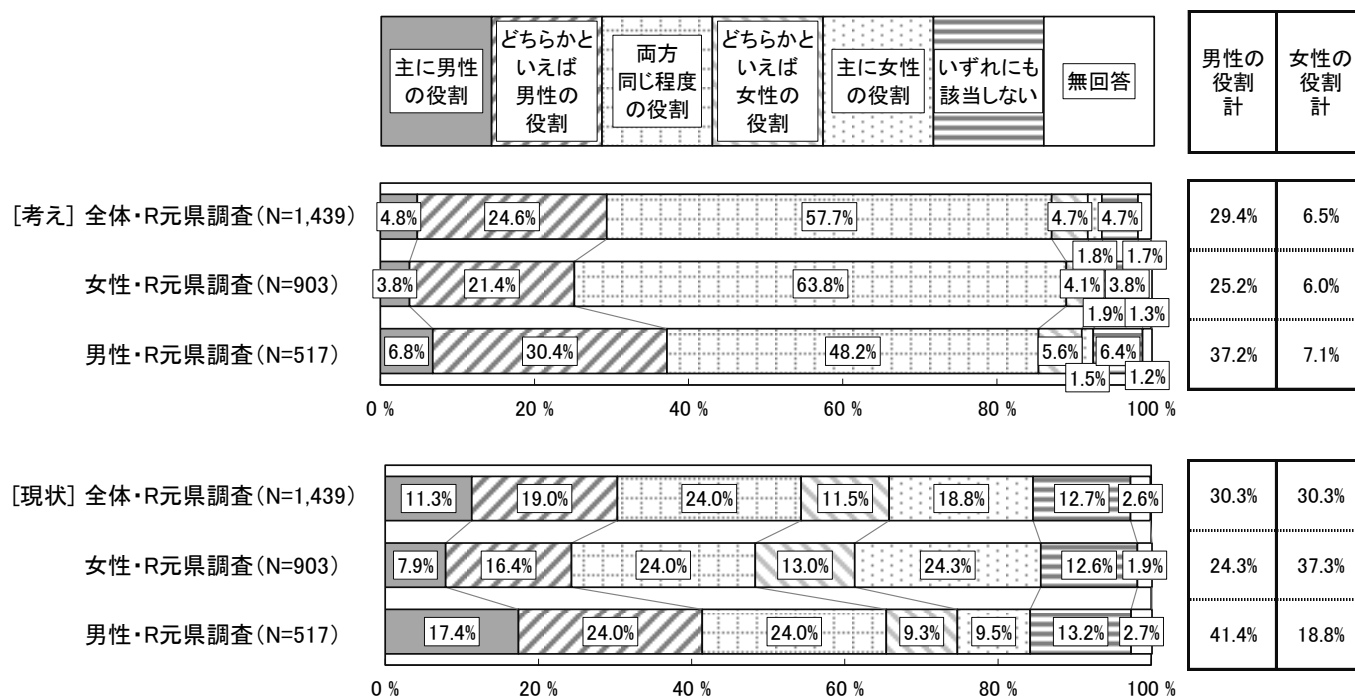
※ 男性の役割計：「主に男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」の合計、
女性の役割計：「主に女性の役割」と「どちらかといえば女性の役割」の合計

⑤ 自治会、町内会など地域活動への参加

「自治会、町内会など地域活動への参加」を、男女とも同じ程度の役割と考える人の割合は57.7%、男性の役割と考える人の割合（「主に男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」の計）は29.4%、女性の役割と考える人の割合（「主に女性の役割」と「どちらかといえば女性の役割」の計）は6.5%である。

現状においては、男女とも同じ程度の役割となっている人の割合は24.0%、男性の役割となっている人の割合は30.3%、女性の役割となっている人の割合は30.3%となっている。

図表 自治会、町内会など地域活動への参加



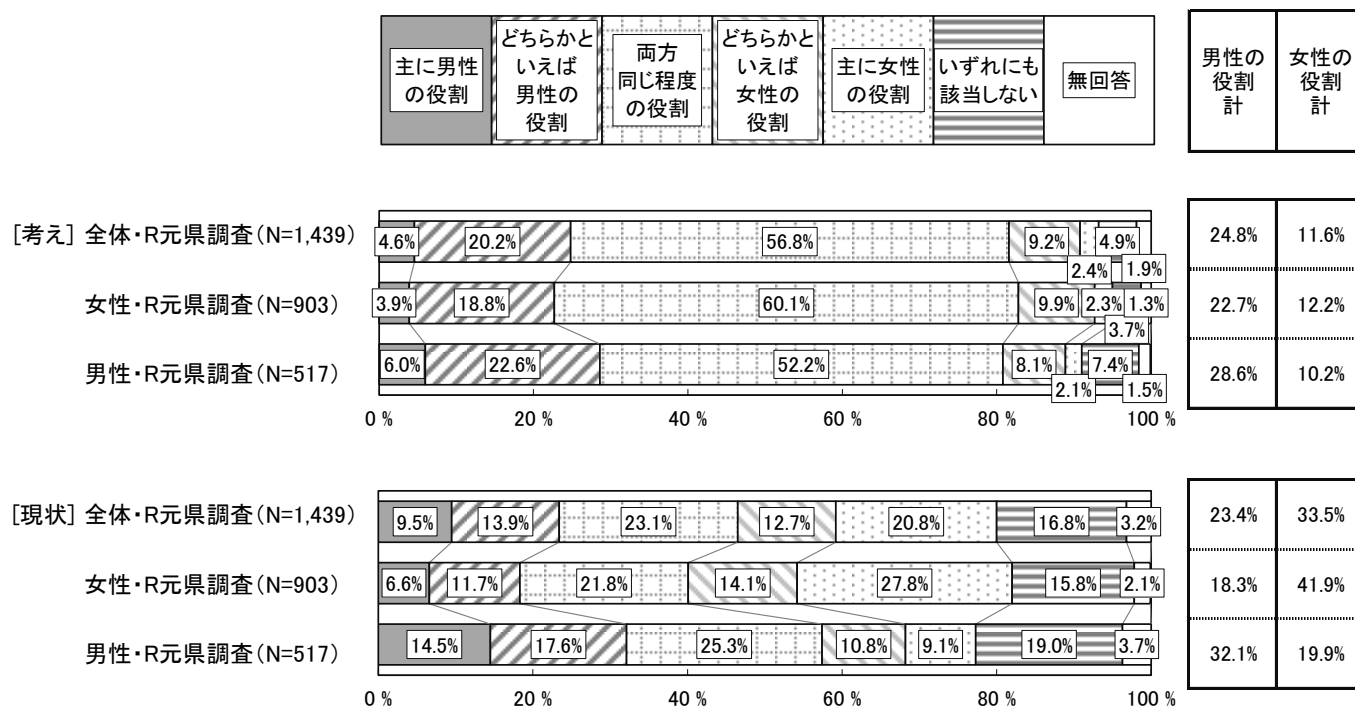
※ 男性の役割計：「主に男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」の合計、
女性の役割計：「主に女性の役割」と「どちらかといえば女性の役割」の合計

⑥ 自治会、町内会、学校関係の役員

「自治会、町内会、学校関係の役員」を、男女とも同じ程度の役割と考える人の割合は56.8%、男性の役割と考える人の割合（「主に男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」の計）は24.8%、女性の役割と考える人の割合（「主に女性の役割」と「どちらかといえば女性の役割」の計）は11.6%である。

現状においては、男女とも同じ程度の役割となっている人の割合は23.1%、男性の役割となっている人の割合は23.4%、女性の役割となっている人の割合は33.5%となっている。

図表 自治会、町内会、学校関係の役員



※ 男性の役割計：「主に男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」の合計、
女性の役割計：「主に女性の役割」と「どちらかといえば女性の役割」の合計

◆有識者が読み解く奈良県のデータ◆ 「家庭と地域における女性の役割負担の軽減が課題」
関西大学文学部 多賀 太教授

「男女の地域や家庭における役割等について」に関する回答結果からは、改めて家庭と地域における性別役割において、女性への負担の偏りが明らかになった。

まず注目すべきは、多数派の人々は日常の家事や乳幼児の世話を女性の役割だと考えているという結果である（P34 図表、P35 図表）。男女合わせた全体で見ると、「①日常の家事」については、「女性の役割」（「どちらかといえば」の回答を含む、以下同様）との回答は 57.6%であるのに対して、「（男女）両方同じ程度の役割」との回答は 37.4%にとどまり、「男性の役割」との回答にいたってはわずか 0.2%である。「②乳幼児の世話」についても、「女性の役割」との回答は 63.6%と 3人に 2人の割合であるのに対して、「両方同じ程度の役割」との回答は 30.5%しかなく、「男性の役割」との回答はわずか 0.1%である。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」というより一般的な性別役割分担に関する考え方については、「賛成」の割合（「どちらかといえば」を含む、以下同様）42.9%を「反対」の割合（54.9%）が上回っており（P32 図表）、また「カジダン」や「イクメン」などの言葉とともに家事や育児に積極的に参加する男性のイメージも浸透してきているかに思えるが、家事や乳幼児の世話は女性の役割であるという意識は県民の間でいまだ根強いようだ。

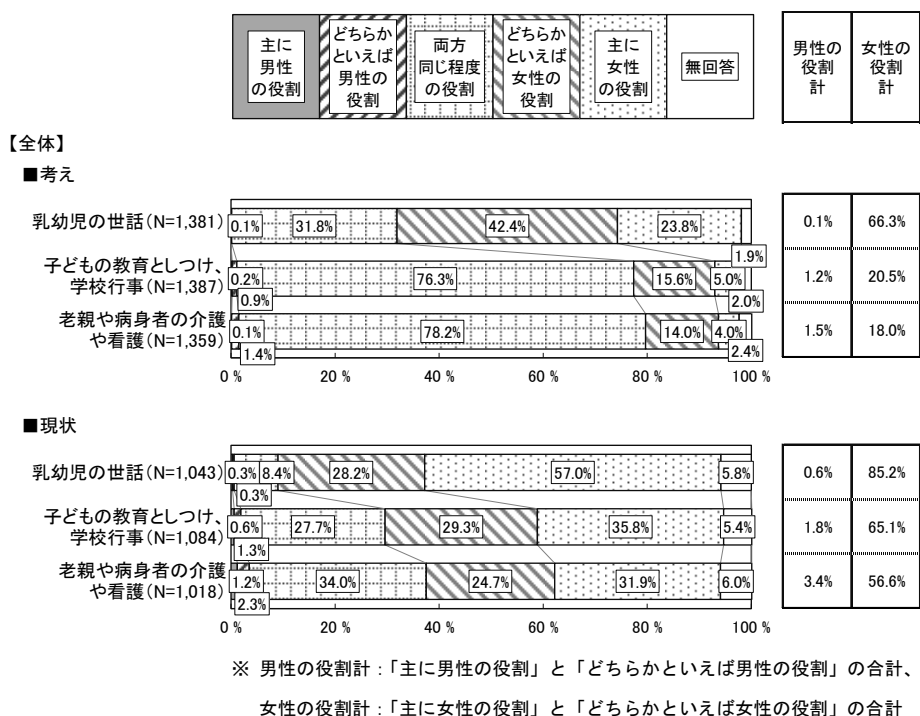
もう 1 点注目すべきは、調査した 6 つの役割のすべてにおいて、回答者の性別を問わず、「女性の役割」と「考える人の割合」に比べて、「現状」として「女性の役割」となっていると見なす人の割合が高く、「乳幼児の世話」以外の 5 つの役割に関しては、「考え」と「現状」を比較すると「現状」の方がそれぞれ 20~30 ポイント高い（P34~P39 各図表）。

さらに実態を反映させるために、子育てや介護の「現状」がない方の回答（該当しない）を除いたものを 100%とすると、6 つの役割の中で、「女性の役割」の「考え」と「現状」の乖離が最も大きいのは、「③子どもの教育としつけ、学校行事」で、「考え」（20.5%）よりも「現状」（65.1%）が 44.6 ポイントも高くなっている。次いで「④老親や病身者の介護や看護」では、「考え」（18.0%）よりも「現状」（56.6%）が 38.6 ポイント高くなっている（P41 図表）。

ここで見落としとしてはならないのは、「該当しない」の回答を含めて計算した場合は「考え」と「現状」の割合が同程度だった「②乳幼児の世話」についても、「女性の役割」との「考え」（66.3%）に対して「現状」（85.2%）は 18.9 ポイントも高くなっていることである。

このように、人々の「考え」に比べて「現状」は圧倒的に女性たちがこれらの役割の責任を負わされているという現実がうかがえる。このことが、女性たちにさまざまな生きづらさをもたらし、就労を希望する女性たちの就労を妨げる一因になっていることは想像に難くない。まずは少なくとも家庭や地域における女性の役割負担の「現状」を人々の「考え」の水準に近づけるための取組が早急に求められるといえよう。

図表 各分野の性別役割の考えと現状（「該当しない」を除く）



◆有識者が読み解く奈良県のデータ◆「子育てに関わりたいと思っても、子育てに関わることができない男性」

大阪教育大学教育学部 小崎 恭弘准教授

「男女の地域や家庭における役割等について」については、男性の「考え」を見ると「乳幼児の世話」「子どもの教育としつけ、学校行事」について、ある程度の意識を持って関わりたいと考えているのがわかる（P35 図表、P36 図表）。特に父親と母親が同じ程度に関わることに對しての意見（「両方同じ程度の役割」）が多く見られる。男女共同参画時代に相応して、子育ての志向であると言える。そのこと自体は純粋に評価したい。

しかし各家庭の「現状」になると、「両方同じ程度の役割」の割合は大きく減少している（P35 図表、P36 図表）。実際の育児や子どものしつけに関しては、まだまだ母親がその中心となっており、育児をする父親像はあくまで「意識レベル」にとどまっていると言える。

父親の育児の推進が叫ばれ「イクメン」という言葉も生まれている。男性の育児休業が社会的な関心を集め、制度の改定や政治家の取得などもメディアで見られるようになってきている。しかし現実レベルにおいては、掛け声倒れと言わざるを得ない。

〈8〉 男女の地位の平等感について

結果のポイント

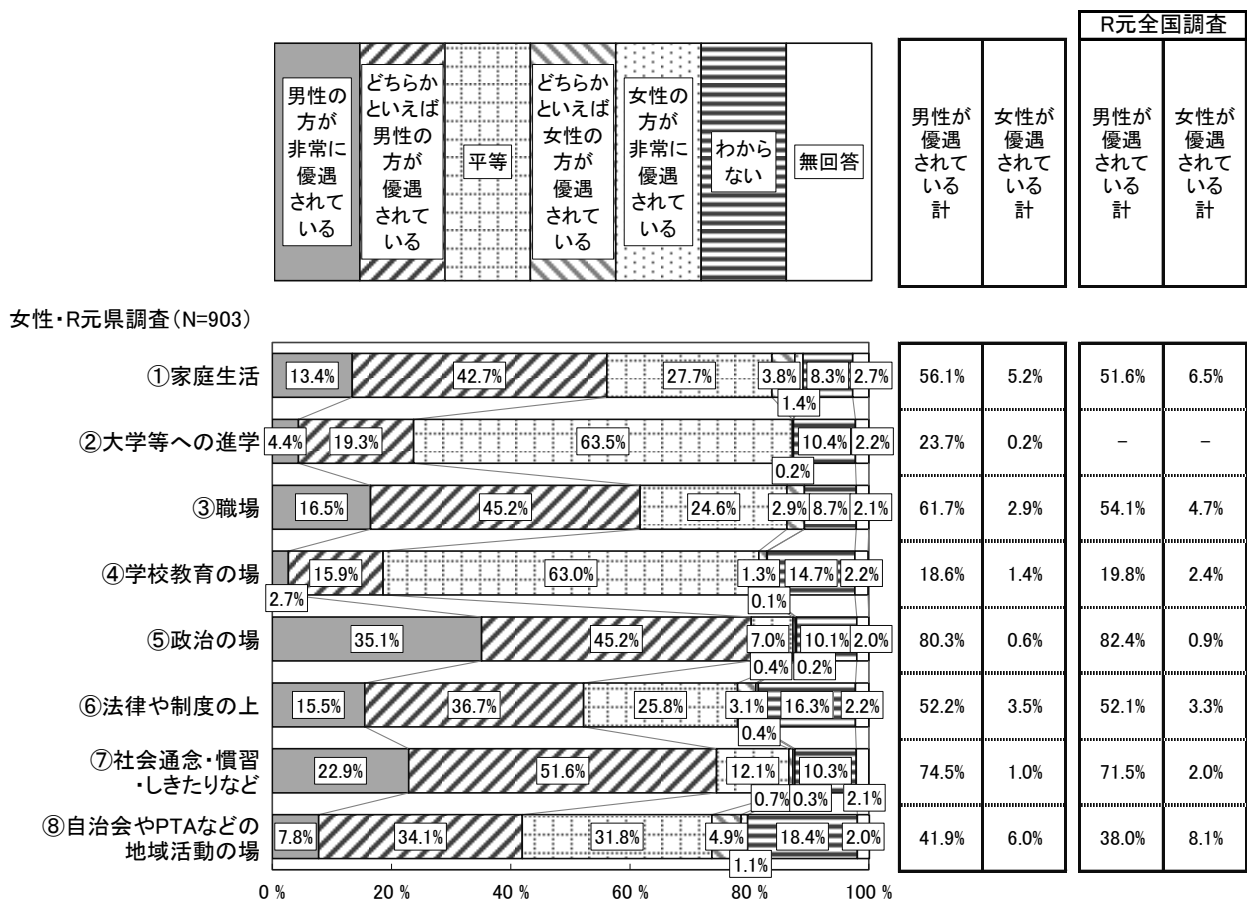
- 教育に関する項目については、男女とも6割以上が「男女平等」と感じている
- 「男性が優遇されている」と感じる人の割合が高いのは、男女ともに「政治の場」、「社会通念・慣習・しきたりなど」、「職場」の順で、いずれも5割を超えている
- 「男性が優遇されている」と感じる人の割合を男女で比較すると、女性は8項目すべてにおいて、男性よりもそう感じており、最も男女差が大きいのは「家庭生活」、次いで「法律や制度の上」となっている

各分野における男女の地位の平等感をみると、男女とも「②大学等への進学」「④学校教育の場」は、6割以上が男女平等と感じている。

一方、男性が優遇されていると感じる人の割合（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の計）が高いのは、男女とも「⑤政治の場」、「⑦社会通念・慣習・しきたりなど」、「③職場」で、5割を超えている。

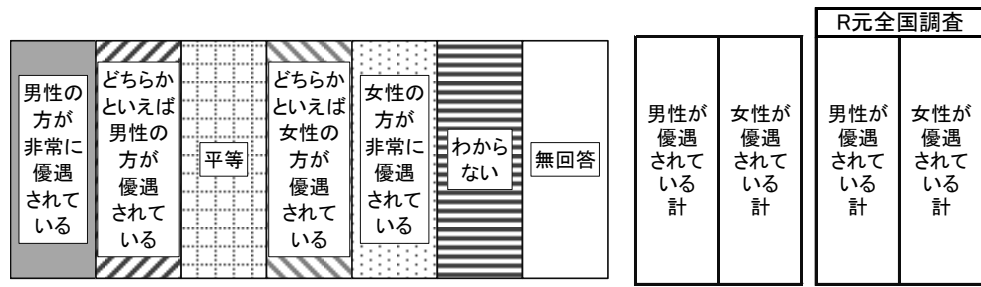
男女間の感じ方の乖離（スコア差）をみると、8項目すべてにおいて女性は男性に比べて男性が優遇されていると感じる人の割合が高くなっており、「①家庭生活」（スコア差 18.8）、「⑥法律や制度の上」（スコア差 16.0）、「⑤政治の場」（スコア差 12.0）、「③職場」（スコア差 10.8）、「⑧自治会やPTAなどの地域活動の場」（スコア差 10.1）、「⑦社会通念・慣習・しきたりなど」（スコア差 10.0）の項目でスコア差は10ポイント以上となっている。

図表 各分野の男女の地位の平等感

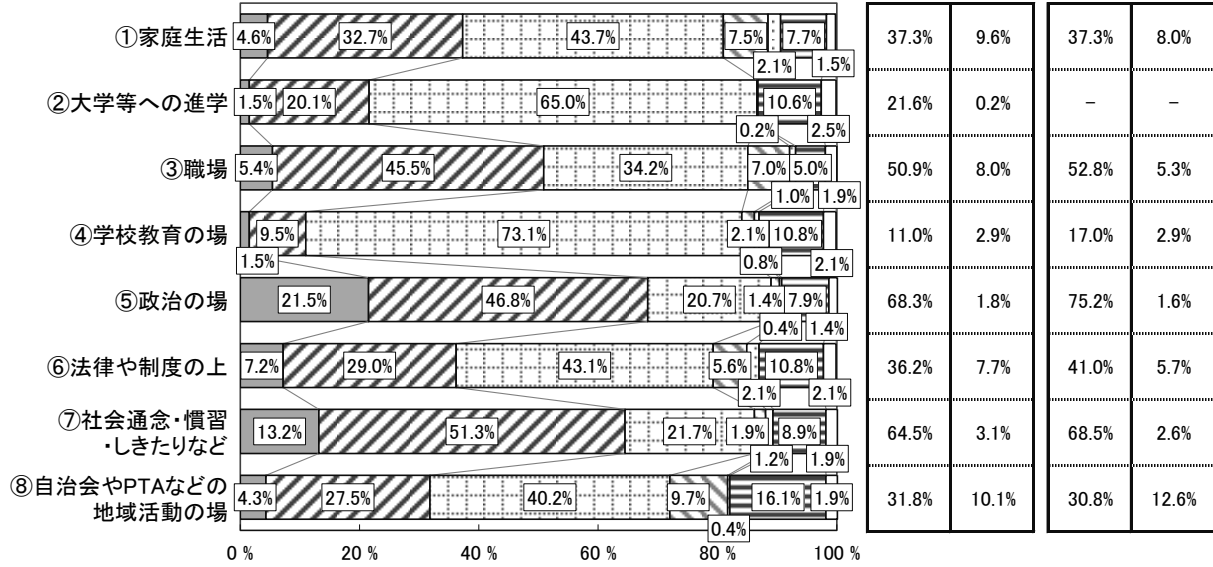


※ 男性が優遇されている計：「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計、女性が優遇されている計：「女性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計

※R元全国調査：女性（N=1,407）、男性（N=1,238）



男性・R元県調査(N=517)



※ 男性が優遇されている計：「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計、
女性が優遇されている計：「女性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計

※R元全国調査：女性（N=1,407）、男性（N=1,238）

◆有識者が読み解く奈良県のデータ◆ 「若い男性たちの不公平感の解明と対応を」
関西大学文学部 多賀 太教授

「各分野の男女の地位の平等感」についての結果を全国調査の同じ項目と比較してみると、「①家庭生活」と「⑧自治会やPTAなどの地域活動の場」において、全国調査よりも「男性優遇」（「どちらかといえば」の回答を含む、以下同様）の割合が高い傾向は見られるものの、ほぼ全国調査と共通する傾向がうかがえる（P42 図表、P43 図表）。すなわち、全国調査と比較できる7つの分野すべてに関して、「男性優遇」の割合が「女性優遇」（「男性優遇」と同様）の割合を上回っていること、「学校教育の場」ではほぼ3人に2人が「平等」ととらえていること、そして「学校教育の場」と「自治会やPTAなどの地域活動の場」を除けば、「平等」との回答割合よりも「男性優遇」との回答割合の方が高くなっていることなどである。

こうしたなかで、ここでは、奈良県と全国で共通する、全体のなかでは少数派であり、見落とされがちなもう1つの傾向に着目してみたい。それは、女性や高齢男性に比べて若い年齢層の男性たちの間で法律や制度、職場、家庭において、「女性優遇」とする回答の割合が相対的に高い点である。

「⑥法律や制度の上」で「女性優遇」と回答しているのは、女性全体ではわずか3.5%、男性の50歳代以上では3%前後なのに対して、男性の30歳代では11.5%、40歳代では16.3%、そして20歳代では18.2%が「女性優遇」と回答している（P46 図表）。「③職場」についても、「女性優遇」との回答は、女性全体で2.9%、50歳以上男性で5%前後であるが、20歳代、30歳代、40歳代の男性では、それぞれ12.1%、13.1%、14.4%といずれも10%以上を占めている（P46 図表）。さらに、「①家庭生活」では、女性全体で5.2%であるのに対して、男性の40歳代で10.5%、20歳代で12.1%であり、30歳代男性では「男性優遇」（19.6%）と「女性優遇」（14.8%）との回答にそれほど大きな違いが見られない（P45 図表）。

2019年の世界経済フォーラムによるジェンダーギャップ指数で見た日本の男女平等度は世界153か国中121位であり、客観的に見て、日本社会、ならびにその一地域である奈良県が圧倒的に男性優位の状況にあることは疑いの余地がない。それなのに、全体の中では少数派とはいえ、なぜこれだけの割合の若い男性たちが、法律や制度、職場、家庭を「女性優遇」と見なしているのだろうか。

これはあくまで推測に過ぎないが、法律や制度、職場に関しては、女性を優先的に採用したり管理職に抜擢したりするといった女性活躍推進のための一連の施策に対して、これらの男性たちがある種の「剥奪感」（伊藤2018）を抱いていることが考えられる。また、家庭に関しては、出産・育児期の女性が一旦退職したり育児休業を取得したりする一方で、男性は稼ぎ手責任を一手に負いながら育児参加も期待されるといった状況が、子育て期の男性たちに負担感をもたらしている可能性が考えられる（多賀2016）。

これらの結果を裏付けるように、欧米では、もはや差別されているのは女性ではなく男性であるとの立場から男性差別を訴え女性の地位向上施策を批判する「男性の権利派」と呼ばれる動きが活発化しつつあり、ジェンダー平等実現の大きな阻害要因の1つになっている（多賀2020）。

したがって、男女共同参画へ向けた施策において望まれるのは、現状において女性の方が優遇されていると感じる男性たちを無視したり頭ごなしに批判したりすることではないだろう。詳細な調査研究を行い、何が男性たちにそのような意識を持たせているのかを冷静に分析し、得られた知見に基づいて、男女共同参画への取組が決して女性を優遇して男性の利益を削ぐものではなく男女双方に利益をもたらすものであることの地道な啓発、そして更にいえば彼らの不満や不安を軽減したりより安定した生活を保障するための事業整備が必要となろう。

上記の調査結果は、より多くの男性たちを、男女共同参画推進の阻害要因ではなく、むしろその積極的な担い手として動員していくために、さらに一歩踏み込んだ施策が期待されることを示唆しているように思える。

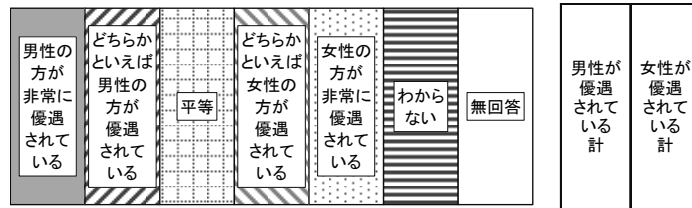
参考文献

伊藤公雄（2018）「剥奪（感）の男性化 Masculinization of deprivation をめぐって—産業構造と労働形態の変容の只中で—」『日本労働研究雑誌』No. 699, 63-76

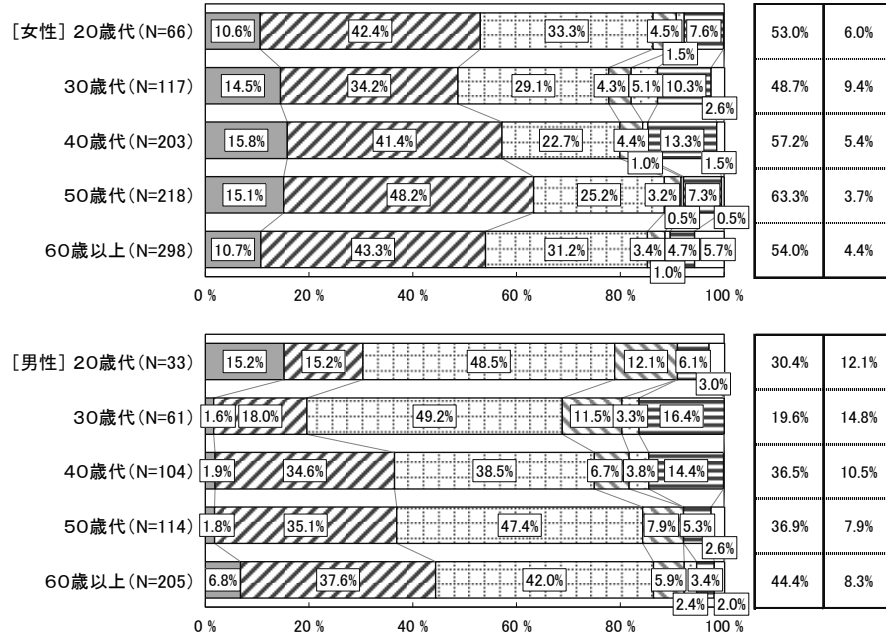
多賀太（2016）『男子問題の時代？—錯綜するジェンダーと教育のポリティクス』学文社

多賀太（2020）「男性学・男性性研究の視点と方法—ジェンダーポリティクスと理論的射程の拡張—」『国際ジェンダー学会誌』Vol.17,7-27.

図表 各分野の男女の地位の平等感

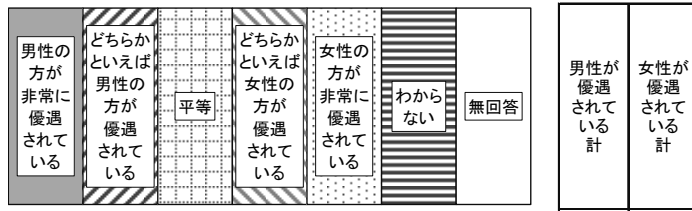


①家庭生活 【男女別・年代別】

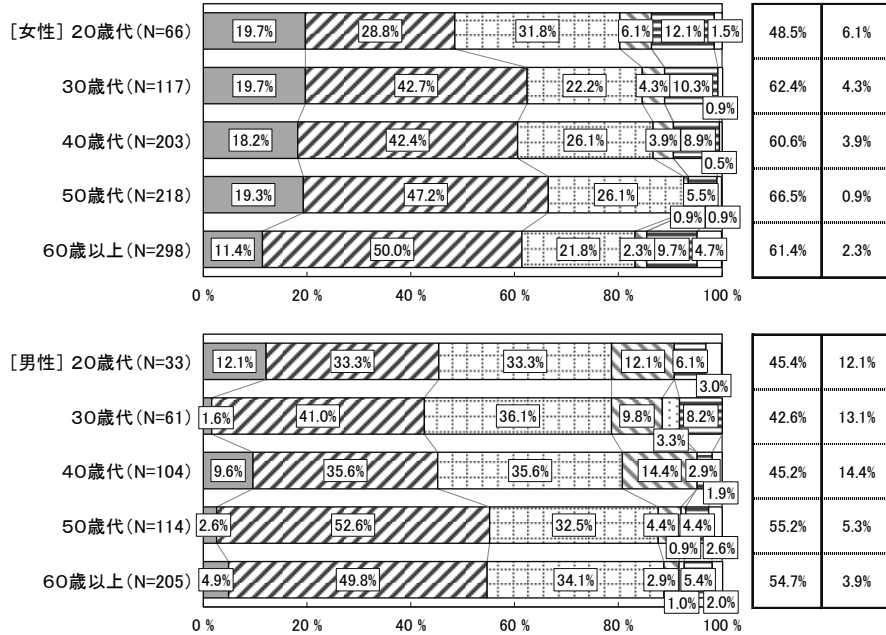


※ 男性が優遇されている計：「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計、
女性が優遇されている計：「女性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計

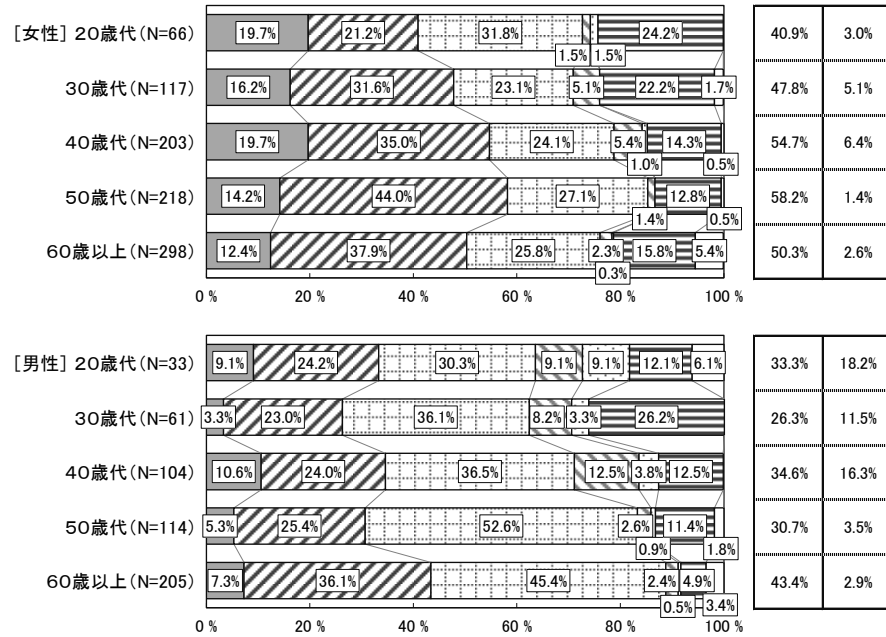
図表 各分野の男女の地位の平等感



③職場 【男女別・年代別】



⑥法律や制度の上 【男女別・年代別】



※ 男性が優遇されている計：「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計、女性が優遇されている計：「女性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計

◆有識者が読み解く奈良県のデータ◆ 「男女の地位の平等感は、男女間の考えに乖離あり」
大阪教育大学教育学部 小崎 恭弘准教授

各分野における男女の地位の平等感においては、男女間の考えに乖離が見られ（P42 図表、P43 図表）、中でも①家庭生活、③職場、⑤政治の場、⑥法律や制度の上の4つの分野においては、特に乖離が大きい。乖離の内容としては、男性は「平等」であると考え、女性は「男性優位」と考えている。この意識の差がどのようなところから発生するのかが興味深い。またこれらに着目するのは「家庭」「職場」「社会」という、人の営みを支える根幹となる三つの領域において、意識の明確なズレが男女間に存在しているためである。

この意識のズレの要因を明確に定めることはできないが、二つの視点で推測ができる。一つは日々の生活や日常の営みの中で、男女共に感じている肌感覚的な視点である。つまり男性は「男女平等」と考え、女性は「男性優位社会」であると感じている。この意識自体が、非常に男性優位の社会構図を表しており、そこに気づくことのできない男性の鈍感さを象徴している。

またもう一つは、社会全体のムードというべき社会体制における、男性の優位性である。例えば「男女」という言葉は「男」が前で「女」が後ろである。「女男」とは決していうことはない。このことについて明確な説明を私はできないし、今まで聞いたことはない。これが当然の文化の中で、生活をし育ててきている。このようなことは、意識レベルのみならず、無意識レベルにおいても多々存在している。

このような二つの視点から考えるに、この乖離の現状を踏まえながら、これらの解消に努めることが求められる。方法は二つである。女性の不公平感の減少を意識し、同時に男性の「優位性への憧憬」を消し去ることである。そのための具体的な方策は、個人が男女の地位の不平等に気付く経験を積み重ねていくことと、社会体制における男性の優位性を除去するよう努めていくことである。

〈9〉 今後必要な施策等について

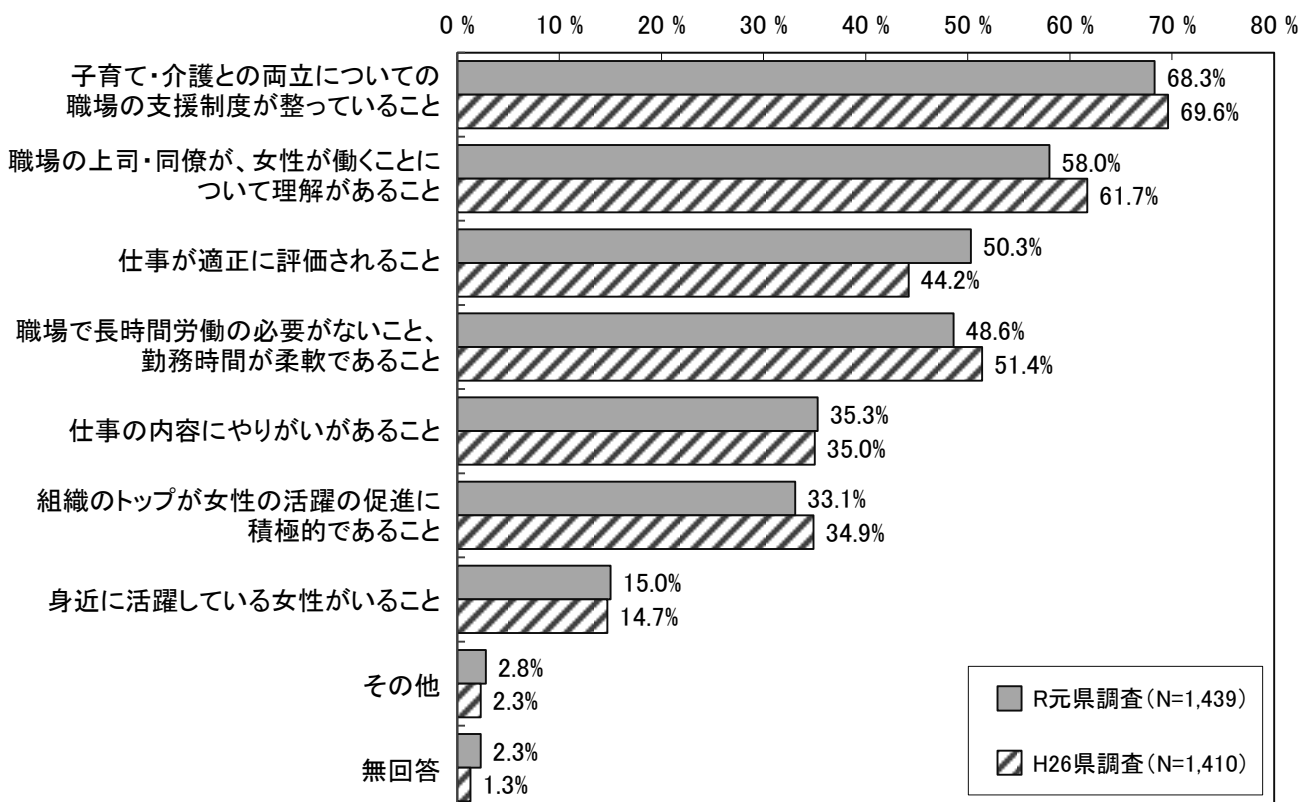
結果のポイント

- 「女性が職場で活躍するために必要」だと考える 1 位は「両立支援制度が整っていること」で、2 位は「職場の上司・同僚の理解」
- 「男女がともに活躍できる奈良県にするために、今後行政が力を入れるべきこと」の 1 位は「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」こと (P49)

① 女性が職場で活躍するために必要なこと

女性が職場で活躍するために必要なことは、「子育て・介護との両立についての職場の支援制度が整っていること」の割合が 68.3%で最も高く、次いで「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」(58.0%)、「仕事が適正に評価されること」(50.3%)となっている。

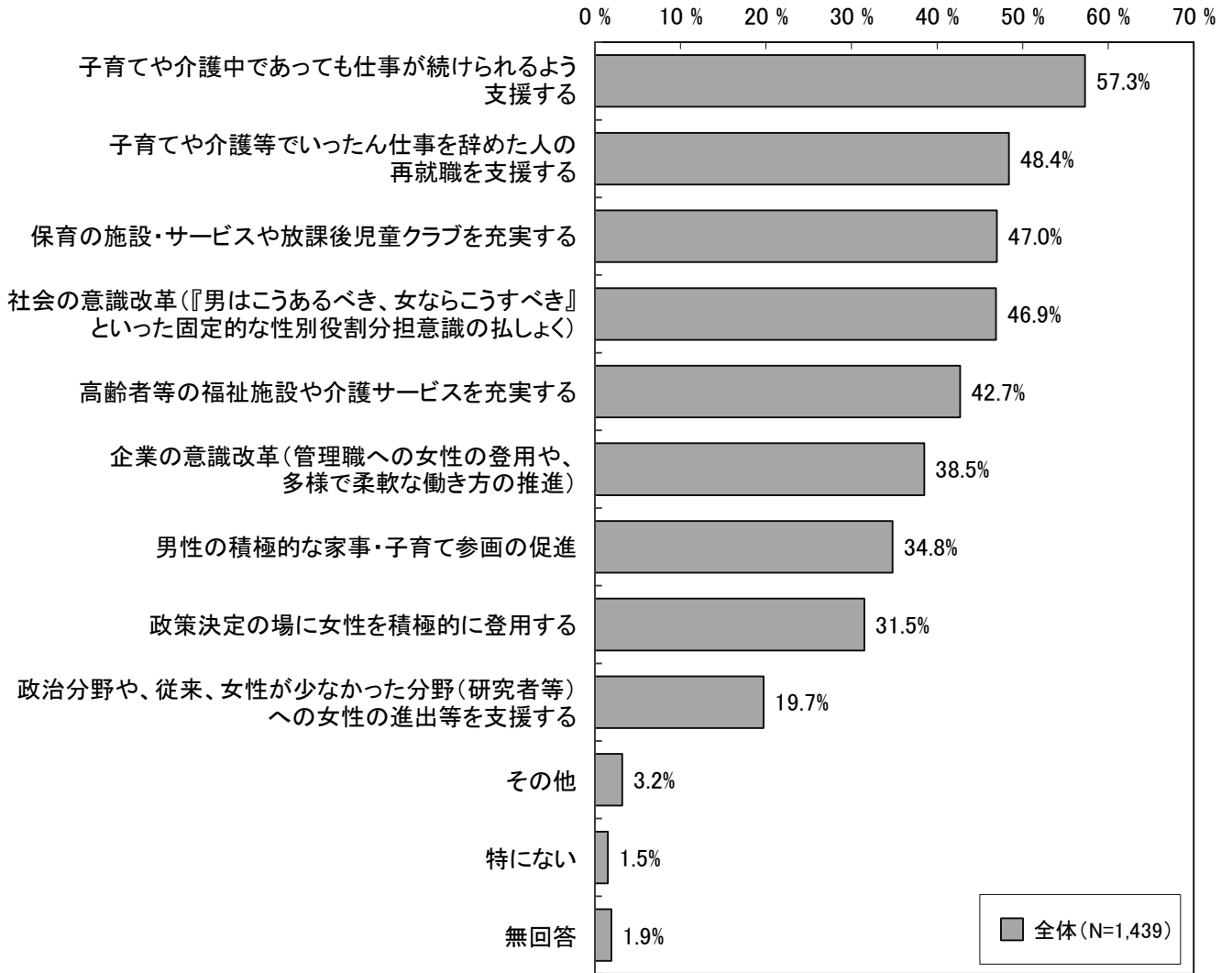
図表 女性が職場で活躍するために必要なこと（複数回答）



② 男女がともに活躍できる奈良県にするために、今後行政が力を入れるべきこと

今後行政が力を入れるべきことは、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」の割合が57.3%で最も高く、次いで「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」(48.4%)、「保育の施設・サービスや放課後児童クラブを充実する」(47.0%)となっている。

図表 男女がともに活躍できる奈良県にするために、今後行政が力を入れるべきこと（複数回答）



**奈良県女性活躍推進に関する意識調査報告書
概要版**

令和2年3月

編集・発行 奈良県福祉医療部こども・女性局
女性活躍推進課
〒630-8501 奈良市登大路町 30
電話 0742-27-8679