

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)

令和3年3月
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 奈良県の女性活躍・男女共同参画の現状	3
1 女性の就労	3
2 男性の働き方・暮らし方	11
3 子育て	17
4 ワーク・ライフ・バランス	23
5 男女の意識	33
6 女性の安全・安心な暮らし	37
(参考) 新型コロナウイルス感染症による働き方・暮らし方への影響	43
7 女性の意思決定過程への参画	45
第3章 計画の大綱	48
1 基本理念	48
2 基本目標	48
3 目標達成に向けたプロセス	49
① 「主体的に選択して過ごす時間」を意識した新しい働き方・暮らし方の普及	49
② 新しい働き方、暮らし方が生み出す男女の意識変容	49
③ ひとりひとりの活躍がもたらす奈良県の発展	50
4 評価指標	51
第4章 施策体系と推進施策	52
推進施策1 働く人の多様性を尊重した誰もが働きやすい環境づくり	53
1-1 男性中心型労働慣行の是正と多様な働き方の推進	53
1-2 女性のキャリア構築支援	54
1-3 雇用の場の創出	56
1-4 女性の再就職支援	57
1-5 女性の起業支援	57
推進施策1の成果指標	59
推進施策2 男女がともに支えあう家庭生活の実現	60
2-1 男性の家事・育児等への参画促進	60
2-2 仕事と家事・育児・介護の両立支援	61
推進施策2の成果指標	64
推進施策3 暮らしの充実	65
3-1 奈良で暮らす楽しみづくり	65
3-2 地域における活動の支援	66
推進施策3の成果指標	67
推進施策4 安全・安心な暮らしの実現	68
4-1 困難な状況にある家庭・個人への支援	68

4-2	女性に対するあらゆる暴力防止	71
4-3	健康な暮らしの推進	72
4-4	防災・防犯分野における男女共同参画の推進	73
	推進施策4の成果指標	75
	推進施策5 男女共同参画社会の基盤づくり	76
5-1	女性の活躍を阻害する固定的性別役割分担意識の払拭	76
5-2	社会の意思決定の場への女性の参画促進	76
5-3	幼少期からの男女共同参画教育の推進	78
5-4	市町村の男女共同参画推進への支援	78
5-5	人権尊重の理念に基づく多様性への理解促進	79
	推進施策5の成果指標	81
	第5章 計画の推進体制	82
1	県における推進体制	82
2	民間との協働体制	82
3	市町村との協働・連携	83
	<参考資料>	85
1.	奈良県男女共同参画審議会委員名簿	86
2.	計画策定の経緯	87
3.	令和元年度 奈良県女性活躍推進に関する意識調査の概要	88
4.	計画策定の背景	89
	(1) 国際的な動き	89
	(2) 日本の動き	90
	(3) 奈良県の動き	91
5.	男女共同参画政策のあゆみ	93
6.	関係法令	97
	奈良県男女共同参画条例	97
	男女共同参画社会基本法	100
	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	105

第1章 計画策定の趣旨等

1 計画策定の趣旨

—昨年、平成の時代が終わりを告げ、新しく令和の時代を迎えました。

平成の30年間は女性をめぐる社会状況が大きく変化を遂げた期間でした。性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向けて「男女共同参画社会基本法」が制定されたのが平成11年です。県でも平成13年に「奈良県男女共同参画推進条例」を制定し、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組を進めてきました。しかし、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0.652で153カ国中121位（2019年12月発表）と、欧米諸国との比較のみでなく、アジアの中でも下位に沈んでいるのが現状です。

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・女兒の能力強化は、全ての目標とターゲットにおける視点において死活的に重要な貢献をするものである」としています。このように、男女共同参画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。

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、平成9年以降は、専業主婦世帯数を上回り、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、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）」を策定し、すべての女性とその能力を十分に発揮して活躍できるよう、取組を進めてきました。

しかし、女性の就業状況などは少しずつ改善されてはいるものの、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深いという背景が原因の一つとして考えられます。

この計画は、奈良県で働き暮らすすべての人々が、青年期から壮年期までそれぞれのライフステージを通して、自らの能力を最大限に発揮し、それぞれが考える幸せを実現できる奈良県づくりを進めるための計画です。

男女共同参画社会の実現のためにも、女性の活躍を推進するためにも、固定的性別役割分担意識の払拭や、女性の就労支援や男女ともに働き方改革、女性の人権尊重の取組は引き続き進めていかなければなりません。しかし、根深い固定観念の払拭には、従来のような啓発だけでは足りず、具体的な仕組みをつくり根付かせることにより、人々の行動を変えていく段階にあるとの認識を持つ必要があります。

これに加えて、「男女」ととどまらず、幅広く多様な人々が、ひとりひとり自らの力を発揮して、働き、暮らし、それぞれの幸せを実現するためには、生活の中にある「主体的に選択して過ごす時間」を意識し、この時間の充実が仕事にも好影響を与える、すなわち、仕事と生活の間で相乗効果をもたらすとい

[※]世界経済フォーラムが2006年より公表しているレポート Global Gender Gap Report（『世界男女格差レポート』）にて公表されている、世界の各国の男女間の不均衡を示す指標。指標は経済・教育・政治・健康の4分野の14の変数を総合してつけられており、1に近いほど男女平等が達成されている。

う「ワーク・ライフ・シナジー」の考え方が重要です。

そこで、この計画では、「ワーク・ライフ・シナジー」を「日常生活の充実と仕事の充実が互いに好影響を与えること」と定義し、この視点に立って、「仕事でも、生活でも、自分らしく力を発揮し、幸せを感じられる男女を増やすこと」、「固定観念の払拭など社会全体の意識の変化を促し、誰もが働きやすく暮らしやすい活力ある奈良県をつくること」を目標にしました。

なお、令和2年には、新型コロナウイルス感染症の拡大により、外出自粛や休業等、人々は、働き方、暮らし方の改革を迫られました。自粛生活の中で、女性にケア労働の負担がより重くかかるといった状況も浮き彫りになりました。一方で、テレワークやオンライン活用による在宅勤務など、女性活躍の新たな可能性もクローズアップされています。この計画では、ウィズコロナ、アフターコロナの時代における奈良県での新しい働き方・暮らし方を描くことにも努めました。

新しい働き方と暮らし方を進め、人々の意識変容を起こし、男女がそれぞれ力を発揮して、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（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（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（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、「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）」を踏まえ、奈良県男女共同参画県民会議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「第5次男女共同参画基本計画」、「女性活躍加速のための重点方針」や県の基本戦略である「奈良新『都』づくり戦略」との整合性を図っています。

3 計画の期間

計画の期間は2021（令和3）年度から2025（令和7）年度です。

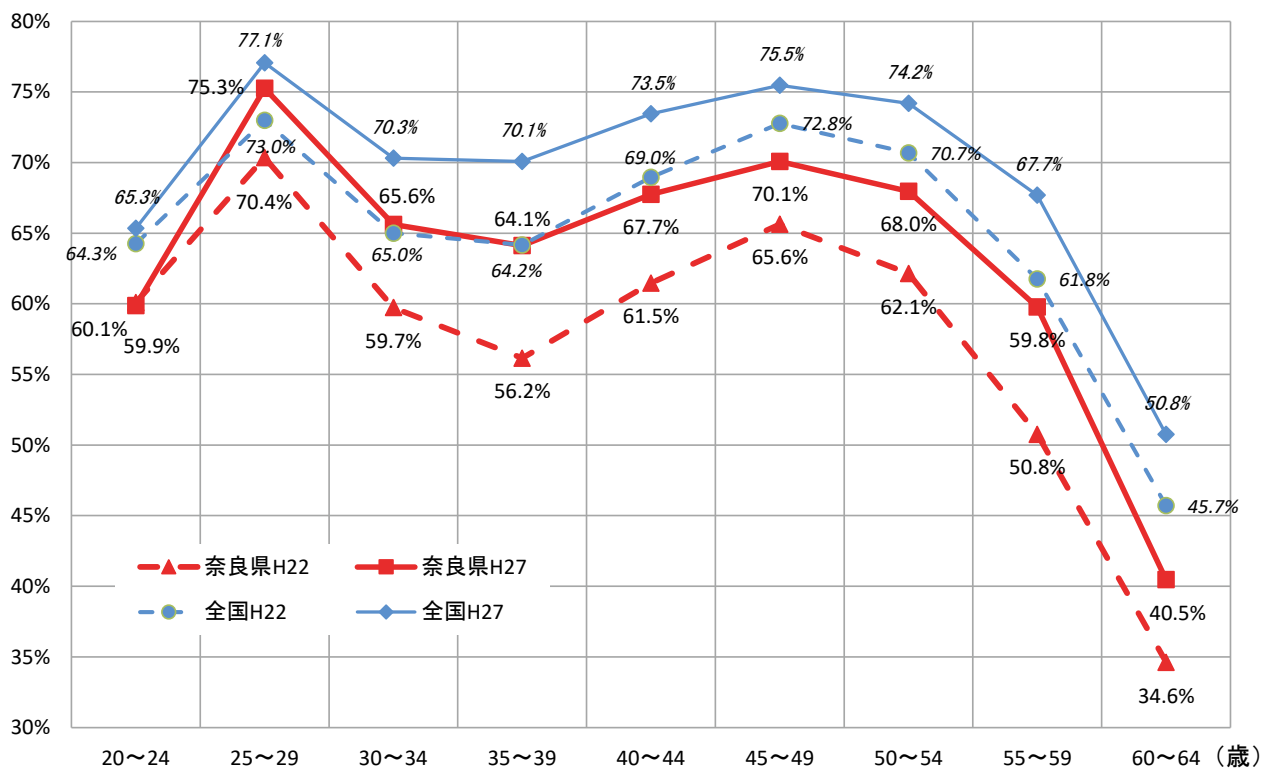
第2章 奈良県の女性活躍・男女共同参画の現状

1 女性の就労

奈良県の女性の就業率（20歳～64歳）は62.8%（平成27年）で、全国最下位（全国69.2%）であるものの、前回調査時点からの5年間で6.3ポイント増加し、この上昇幅は全国一高くなっています。

年代別に就業率を見てみると、女性は30代で就業率が下がり、40代以降で再び就業率が上昇するいわゆるM字カーブの状態が続いています。

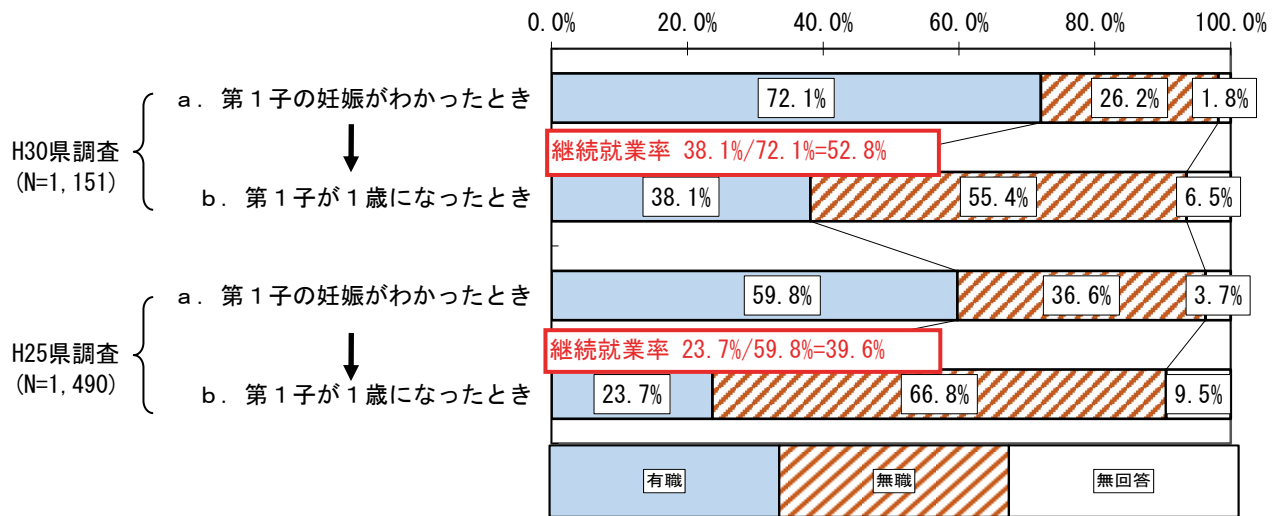
【女性の年齢別就業率】



H22・H27「国勢調査」(総務省)

女性が第1子を出産した後も仕事を続ける割合は5年間で39.6%から52.8%（平成30年）に上昇し、そのことが女性の就業率を押し上げた要因といえます。

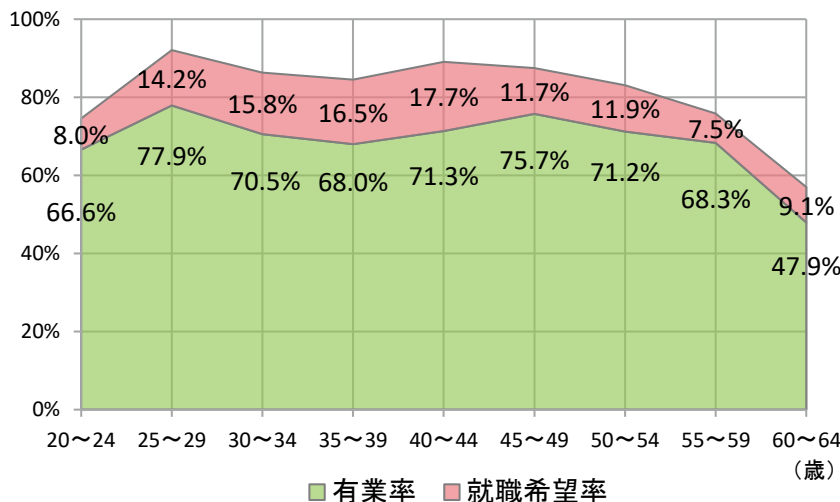
【第1子出産前後の女性の就労状況】



H30「奈良県結婚・子育て実態調査」(県女性活躍推進課)

女性の就業の希望を見ると、30代・40代を中心に働きたい女性が多くいることが読み取れます。希望した人が就業している割合（20歳～64歳）は84.6%（平成29年）で、全国38位です。

【有業率・就業希望率（奈良県女性）】



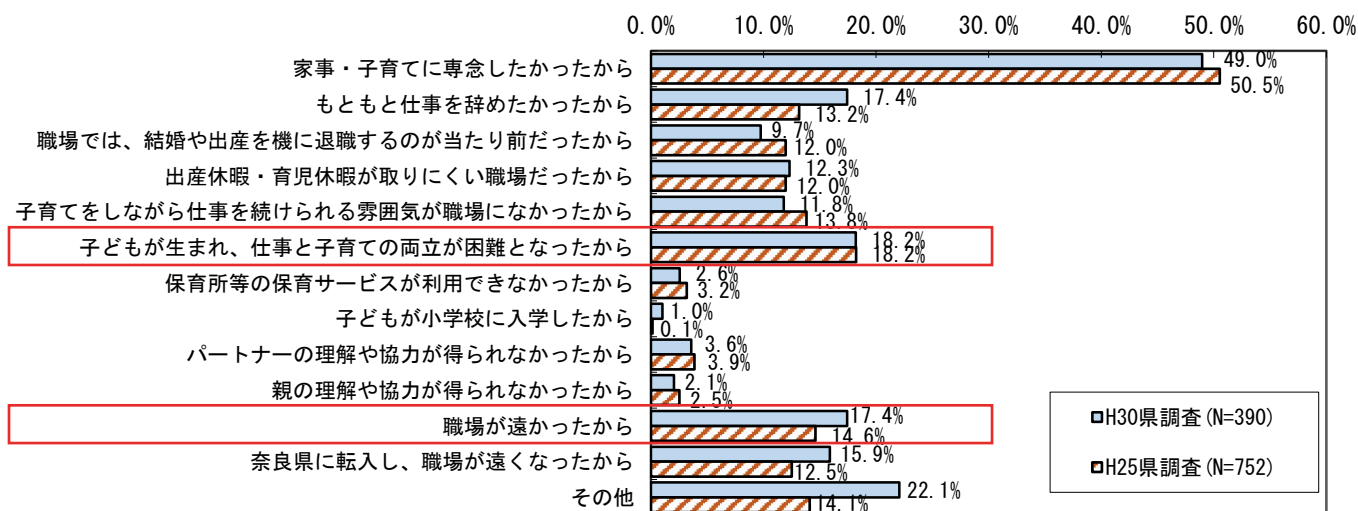
都道府県	希望した人が就業している割合 (20歳～64歳女性)	順位
全国	85.8%	—
福井県	91.2%	1位
島根県	91.0%	2位
富山県	90.8%	3位
：		
奈良県	84.6%	38位
京都府	84.5%	39位
沖縄県	84.5%	40位
北海道	84.3%	41位
兵庫県	84.2%	42位
大阪府	84.2%	43位
千葉県	84.1%	44位
埼玉県	83.9%	45位
福岡県	83.8%	46位
神奈川県	83.6%	47位

※希望した人が就業している割合＝有業率／（有業率＋就業希望率）

H29 就業構造基本調査（総務省）

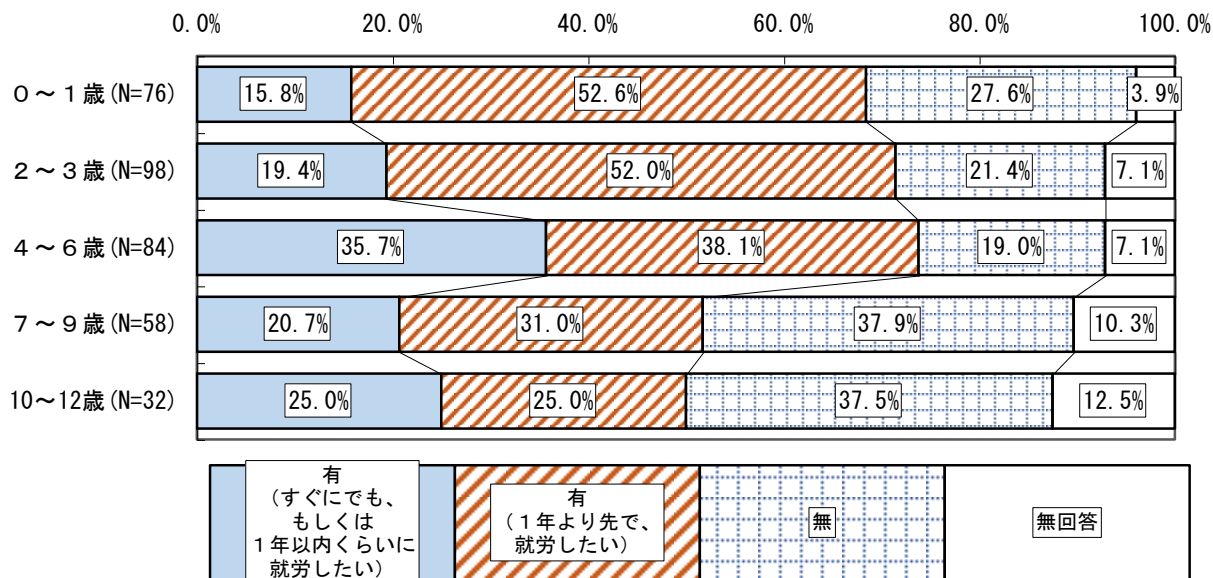
仕事を辞めた理由は「家事・子育てに専念したかったから」が最も多い（49.0%）ですが、「子どもが生まれ、仕事と子育ての両立が困難となったから」（18.2%）や「職場が遠かったから」（17.4%）といったように、働きたいがやむを得ず仕事を辞めた人も少なくはありません。子どもが未就学のうちから、再び働きたい希望を持つ女性も多くおられます。

【仕事を辞めた理由（複数回答）】



※妻が以前仕事をしていたが、現在は仕事をしていない夫婦
H30「奈良県結婚・子育て実態調査」（県女性活躍推進課）

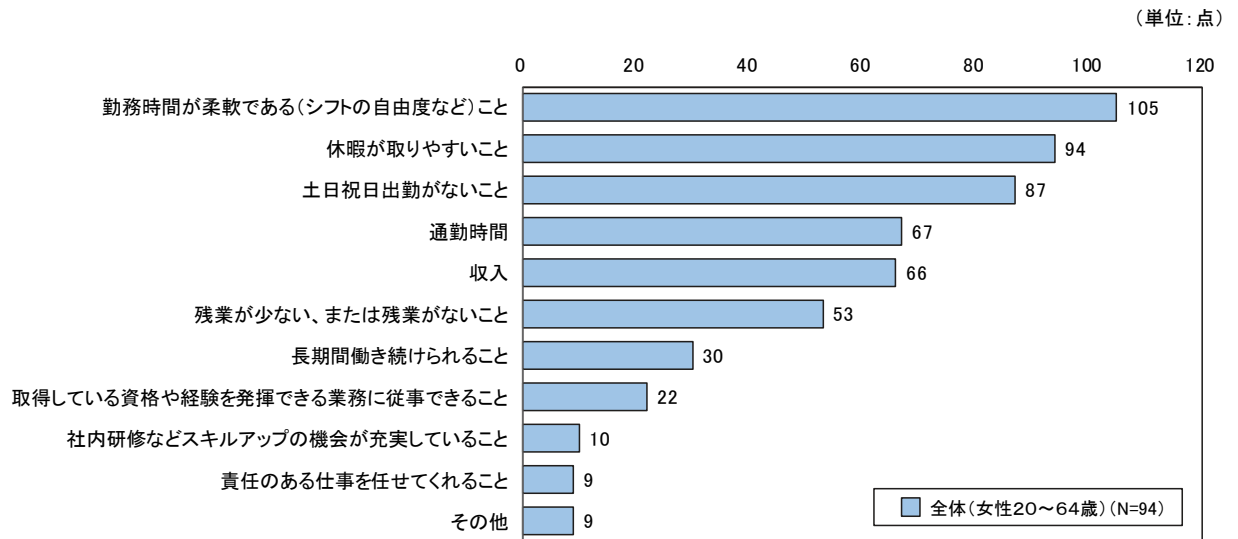
【末子の年齢別 就労希望】



※13歳未満の子どもがいて、妻が現在就労していない夫婦
H30「奈良県結婚・子育て実態調査」（県女性活躍推進課）

再就職を希望する女性が働くにあたって重視することは「勤務時間が柔軟であること」「休暇が取りやすいこと」が上位を占め、比較的時間の自由度が高い「パート・アルバイト」を希望する人が多いこともあり、奈良県では非正規雇用で働く女性の割合が全国平均よりも高くなっています。

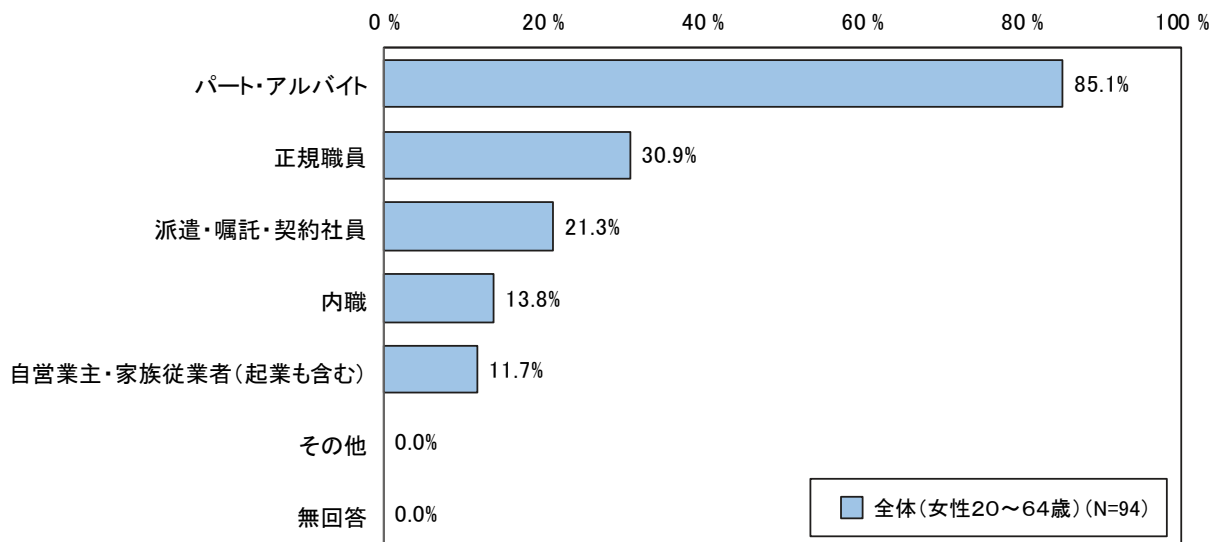
【未就労の女性が働くにあたって重視すること】



※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

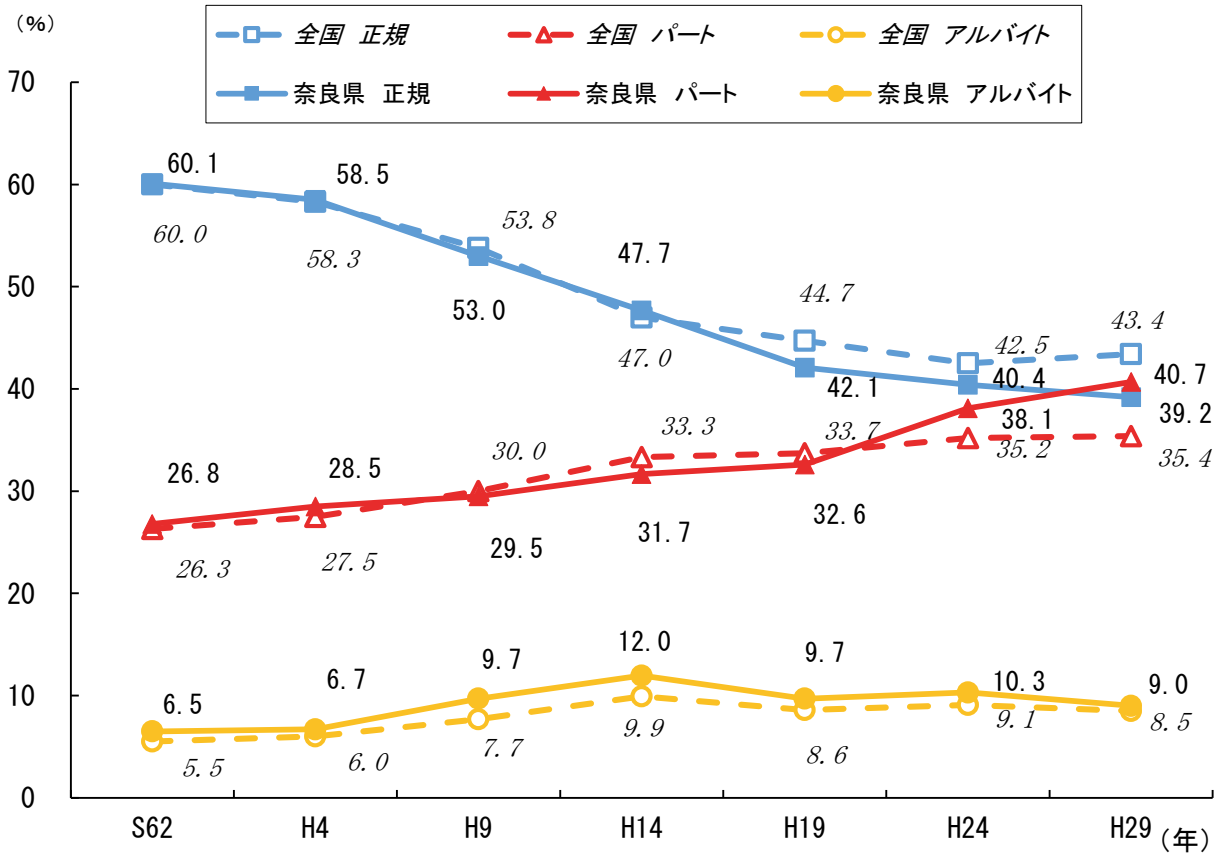
R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」(県女性活躍推進課)

【未就労の女性が希望する雇用形態】



R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」(県女性活躍推進課)

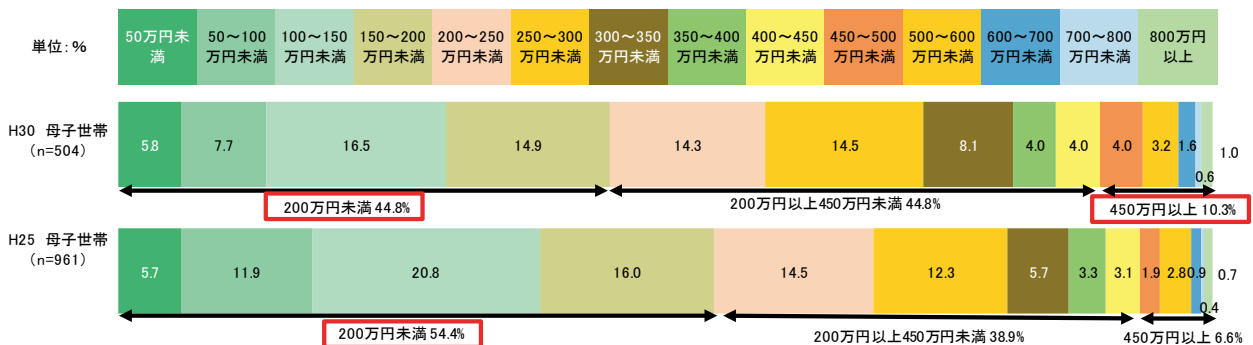
【就業形態別女性の雇用状況 年次推移】



「就業構造基本調査」(総務省)

奈良県の母子家庭のおよそ 45%は世帯収入が 200 万円未満となっています (R 元調査)。背景には、女性は出産を機に仕事を辞める人が多く、子育て中のひとり親の女性が正規雇用として再就職しにくい環境があることが推測されます。

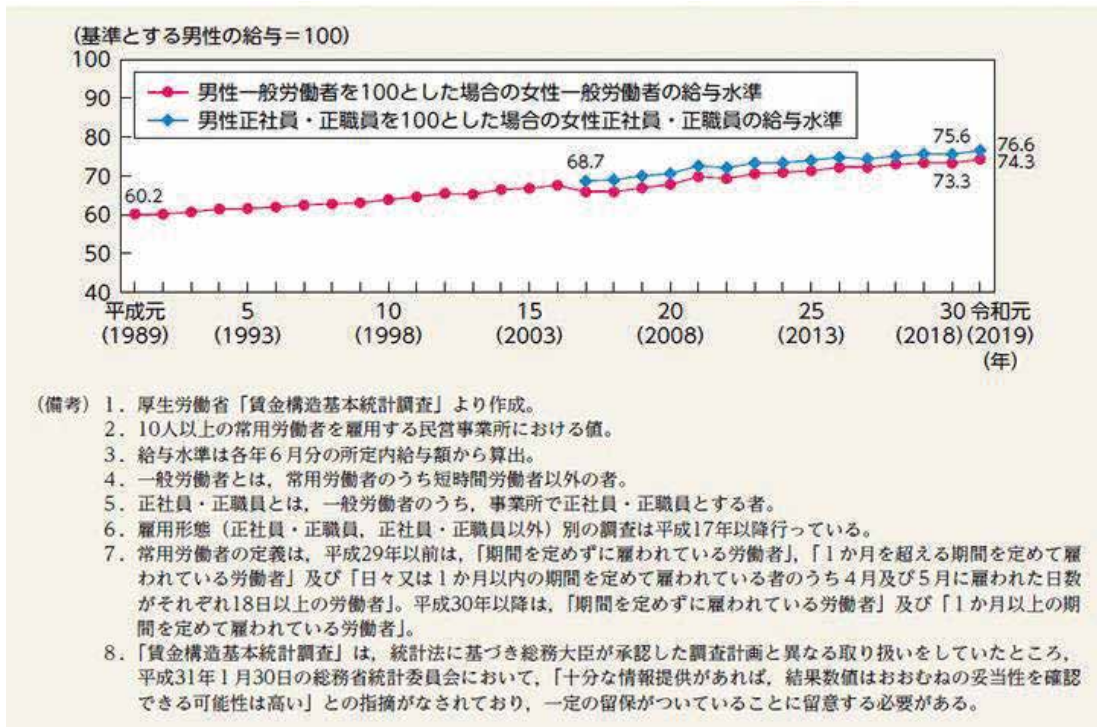
【母子世帯の年収】



R 元「子どもの生活に関する実態調査」(県こども家庭課)

全国の調査では、一般労働者における男女の所定内給与額の格差は、縮小傾向にあるものの、令和元年の男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準は74.3となっており、男女での賃金格差が存在します。賃金格差の要因は、女性の勤続年数が男性に比べて短いことや、女性管理職の少なさの影響などによるものです。

【男女間所定内給与格差の推移】

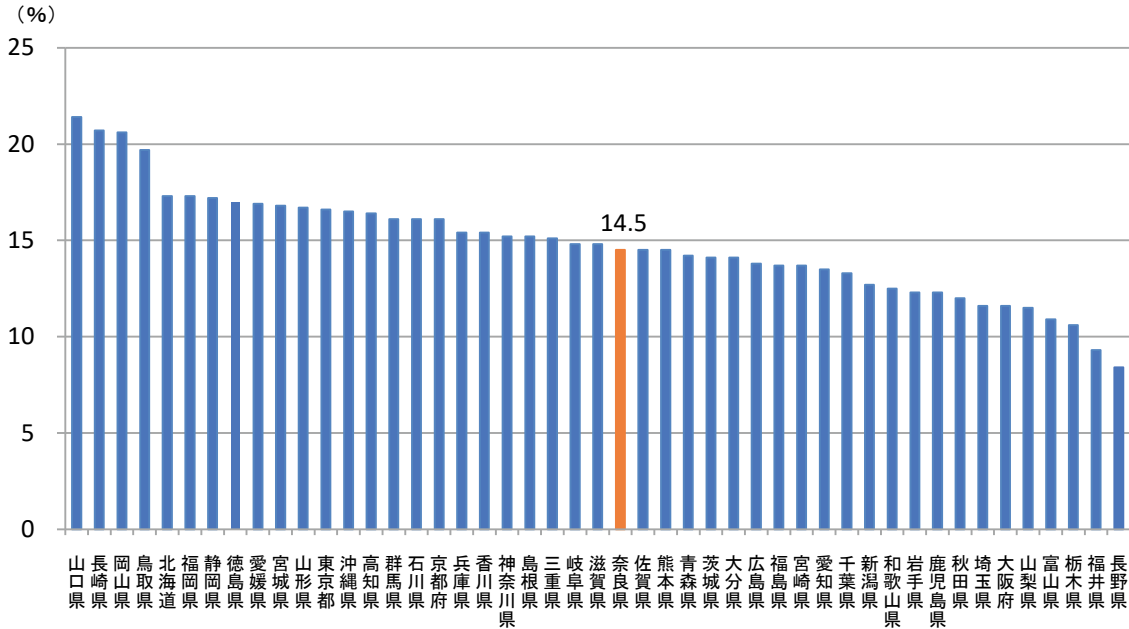


R2「男女共同参画白書」(内閣府)

管理的職業従事者（管理職）に占める女性の割合は、全国平均（14.8%）と同程度の14.5%（平成29年）となっています。

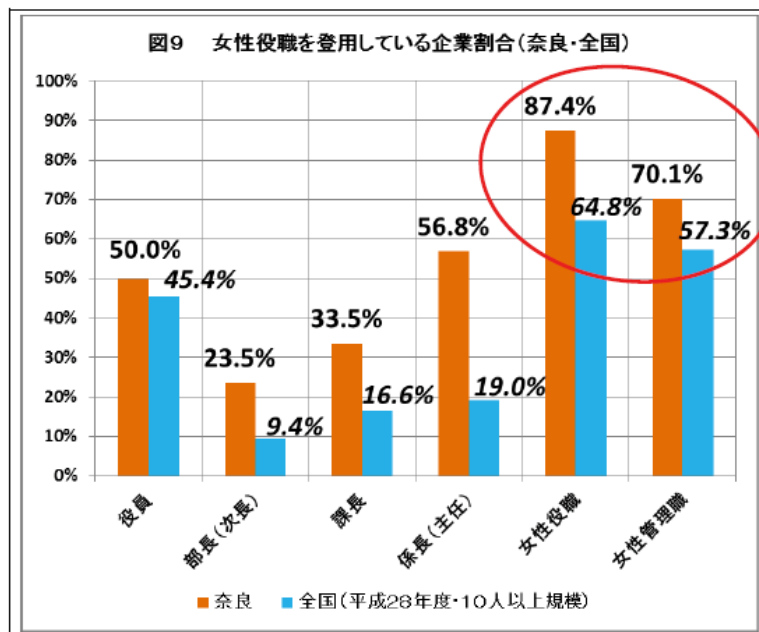
しかし、奈良労働局の調査や民間の調査では、奈良県内の事業所は女性管理職割合が高いことを示すデータもあり、県内事業所において徐々に女性登用が進んでいることがうかがえます。

【管理的職業従事者における女性の割合】



H29「就業構造基本調査」（総務省）

【女性役職を登用している企業割合（奈良・全国）】



H29「女性の活躍推進等に関するアンケート」（奈良労働局）

【近畿地区の女性平均割合】

(%)

	従業員	管理職	役員
滋賀	27.5	7.4	8.8
京都	25.8	6.0	12.0
大阪	25.4	7.5	10.0
兵庫	26.6	6.7	12.4
奈良	28.0	11.2	10.3
和歌山	23.5	6.7	8.3
近畿	25.9	7.2	10.6
全国	25.8	7.8	10.8

R2「女性登用に対する奈良県企業の意識調査」((株)帝国データバンク奈良支店)

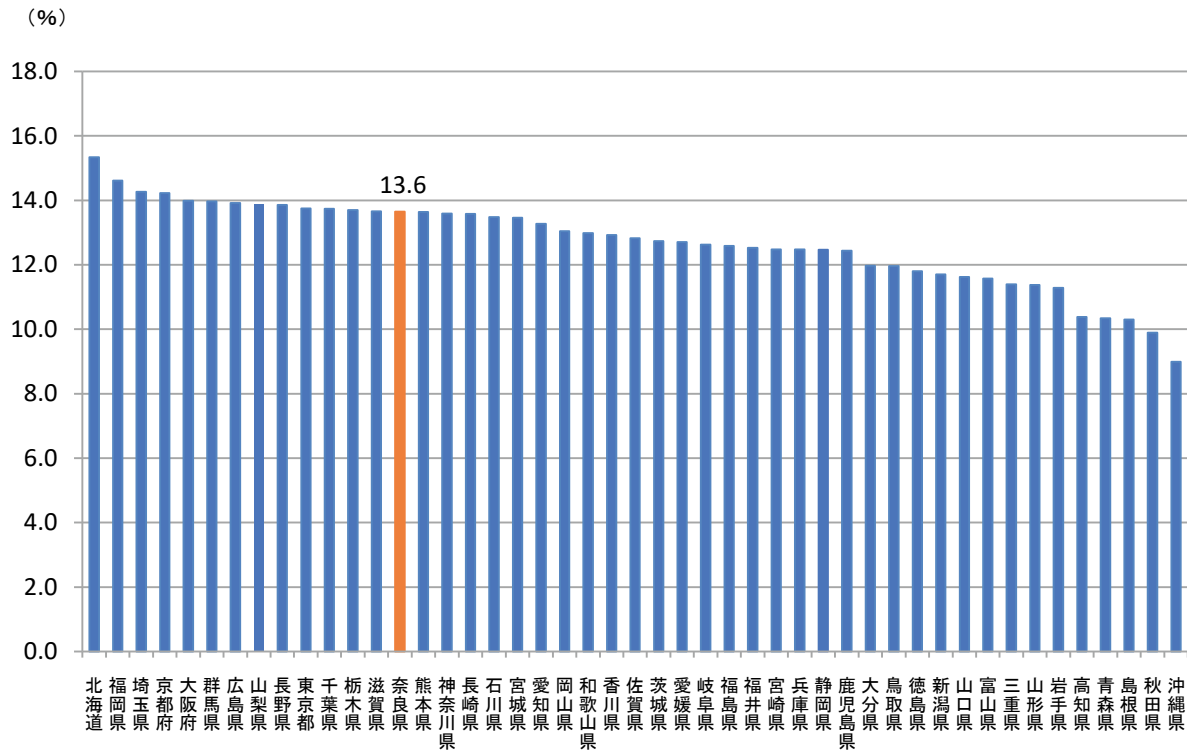
【女性の就労に関する現状】(まとめ)

- 女性の就業率は上昇したものの、依然として全国最下位であり、女性の就労希望がかなえられていない。
- 第一子出産後の就業継続率は上昇したものの、出産を機におよそ 1/2 の女性が退職している。
- 女性は、パート・アルバイト等の非正規雇用者の割合が 49.7%で、このような不安定な雇用形態が生活のリスクにつながるおそれがある。
- 全国的に見ても、男女の賃金には格差があり、男性一般労働者の給与水準を 100 としたときの女性一般労働者の給与水準は 74.3。
- 管理的職業従事者に占める女性の割合は 14.5%で全国平均並み。
- 奈良県内の事業所では、女性の管理職割合が高いことを示すデータもある。

2 男性の働き方・暮らし方

奈良県は長時間勤務（週 60 時間以上勤務）の男性雇用者の割合が 13.6%（平成 29 年）と、全国平均（13.3%）と比べても高めであり、通勤時間が長い（片道 60 分以上）人の割合も 31.3%（平成 30 年）で全国 4 位となっています。そのことから、平均帰宅時間は 19:46（平成 28 年）と、全国で 4 番目に遅くなっています。

【週間就業時間 60 時間以上の男性雇用者割合】



H29「就業構造基本調査」（総務省）

【通勤時間（男性）】

都道府県	通勤時間 60分以上割合	順位
全国	16.8%	—
神奈川県	36.6%	1位
千葉県	35.5%	2位
埼玉県	35.1%	3位
奈良県	31.3%	4位
⋮		
島根県	3.6%	46位
鳥取県	3.4%	47位

H30「住宅・土地統計調査」（総務省）

【帰宅時間（男性）】

都道府県	帰宅時間	順位
全国	19:31	—
兵庫県	19:56	1位
神奈川県	19:55	2位
埼玉県	19:51	3位
茨城県	19:46	4位
千葉県	19:46	4位
大阪府	19:46	4位
奈良県	19:46	4位
⋮		
島根県	18:34	46位
鹿児島県	18:32	47位

H28「社会生活基本調査」（総務省）

奈良県の男性の家事関連従事時間は50分（平成28年）と全国で3番目に長いですが、女性の237分に比べるとおよそ1/5にとどまっています。

【家事関連従事時間】

<男性>

都道府県	時間/日	順位
全国	45分	—
広島県	54分	1位
宮崎県	51分	2位
宮城県	50分	3位
奈良県	50分	3位
⋮		
佐賀県	38分	46位
熊本県	38分	47位

<女性>

都道府県	時間/日	順位
全国	218分	—
奈良県	237分	1位
三重県	230分	2位
埼玉県	229分	3位
千葉県	228分	4位
⋮		
青森県	196分	46位
福島県	189分	47位

H28「社会生活基本調査」（総務省）

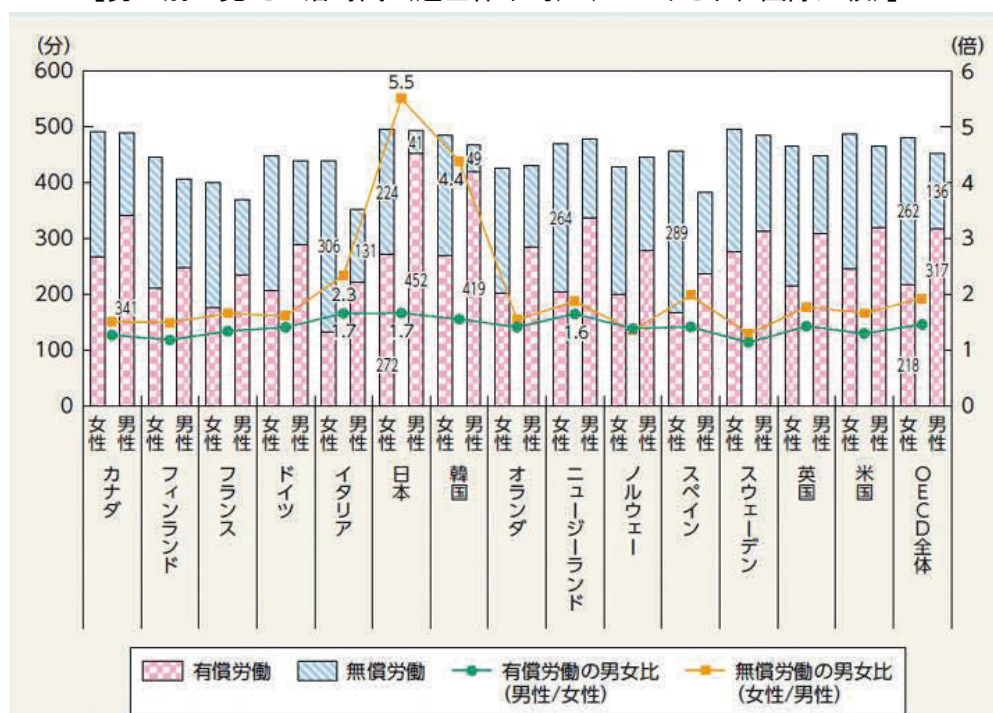
【家事関連従事時間の男女比（女性／男性）】

都道府県	比率 (女性/男性)	順位	時間	
			女性	男性
全国	4.8	—	218分	45分
宮崎県	3.9	1位	199分	51分
岩手県	4.0	2位	197分	49分
広島県	4.1	3位	223分	54分
山形県	4.2	4位	196分	47分
⋮				
奈良県	4.7	19位	237分	50分
⋮				
三重県	5.5	46位	230分	42分
福岡県	5.7	47位	223分	39分

H28「社会生活基本調査」（総務省）

さらに、諸外国と比較すると、日本は家事・育児などの「無償労働」の時間が極端に女性に偏っており、男性が家事・育児等に参画していない状況です。

【男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）】

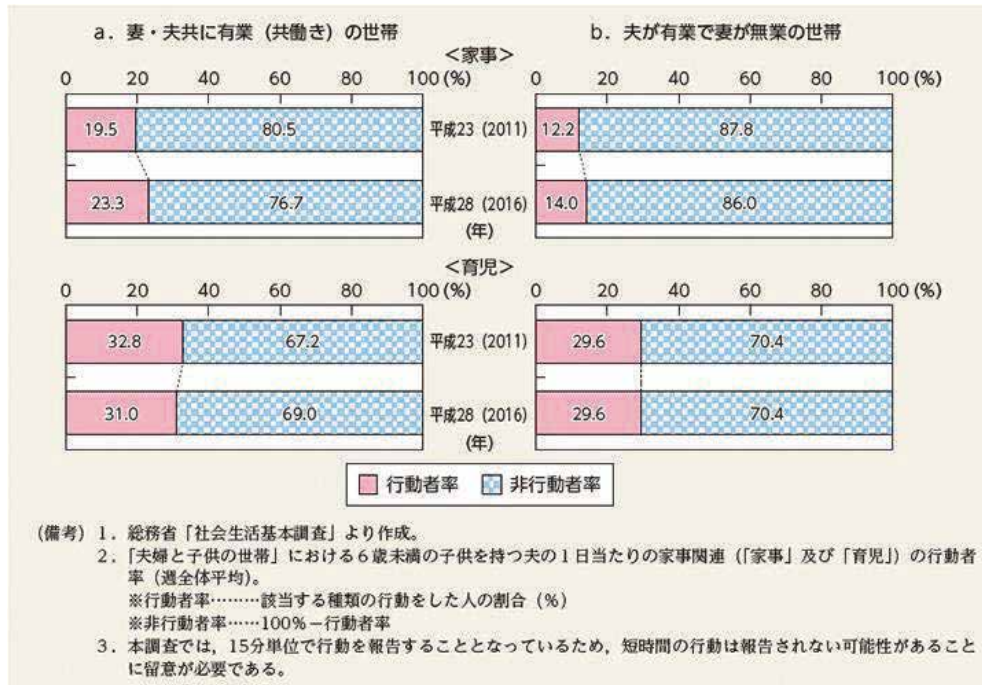


- (備考) 1. OECD「Balancing paid work, unpaid work and leisure (2020)」をもとに、内閣府男女共同参画局にて作成。
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 「有償労働」は、「有償労働（すべての仕事）」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。
 「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
 3. 調査は、2009年～2018年の間に実施している。

R2「男女共同参画白書」（内閣府）

全国の調査では、6歳未満の子どもを持つ夫は、夫婦共働きであっても、家事をしないのは約8割、育児をしないのは約7割となっており、働いている女性は、働きながらも家事・育児を一手に担っている人が多いのが現状です。

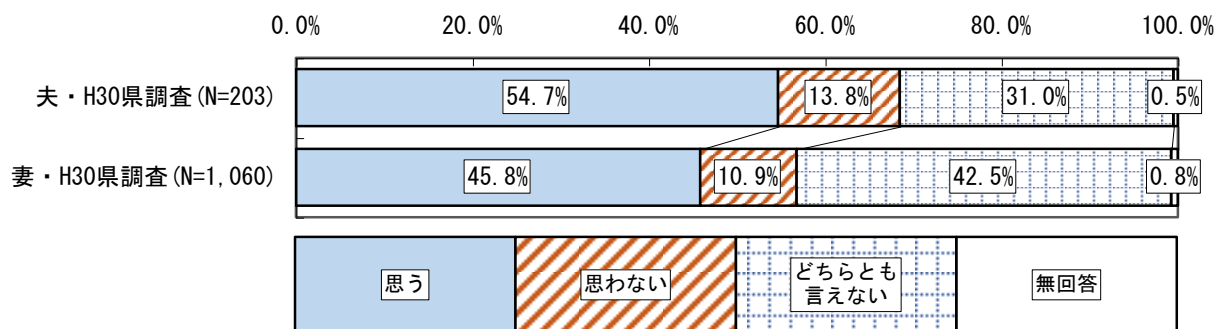
【6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連行動者率】



R2「男女共同参画白書」（内閣府）

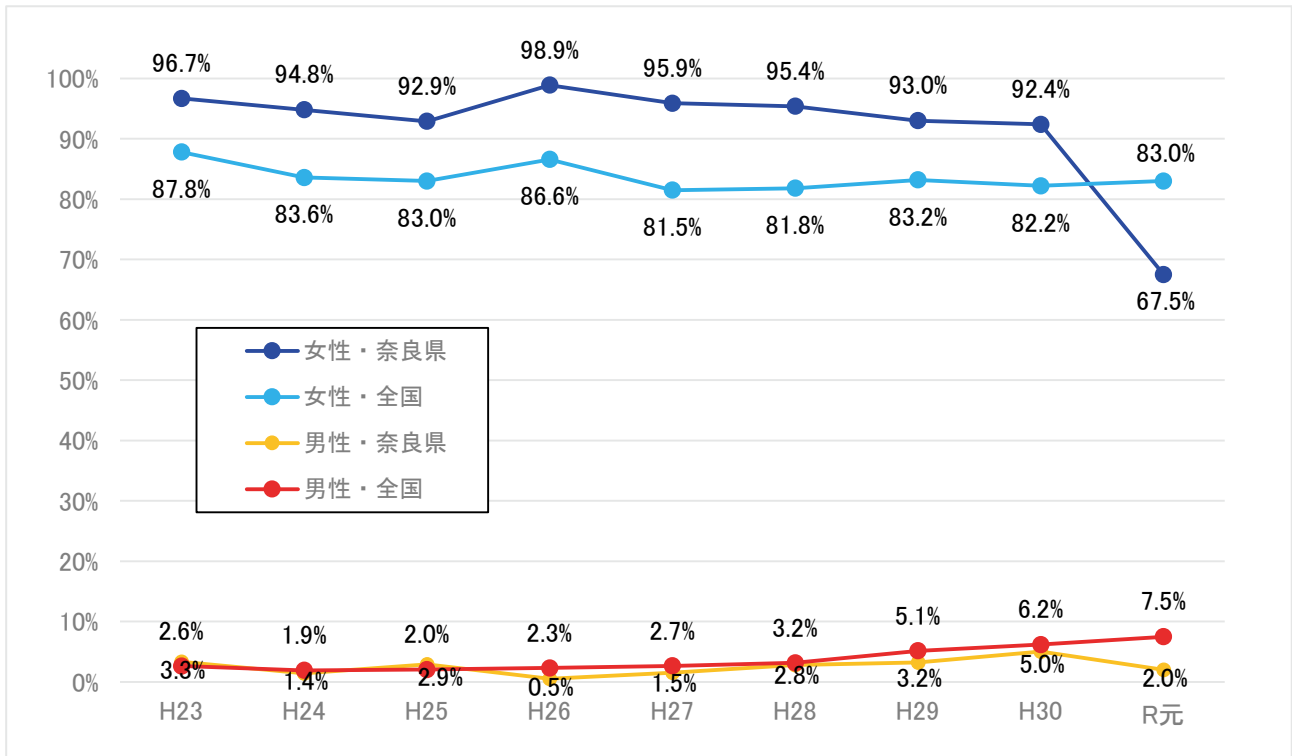
男性の育児休業については、国や大企業が取得を推奨する制度を整えるなど、全国的にはその取得率は上昇傾向にあります。県の調査では、男性の育児休暇・休業を取得した方がいいと考える人は夫・妻ともおよそ半数となっている一方で、実際に取得している人は2.0%（令和元年）とわずかであり、取得が進んでいるとは言えないのが現状です。

【父親も育児休暇・休業取得を取った方が良いと思うか】



H30「奈良県結婚・子育て実態調査」（県女性活躍推進課）

【育児休業取得率】



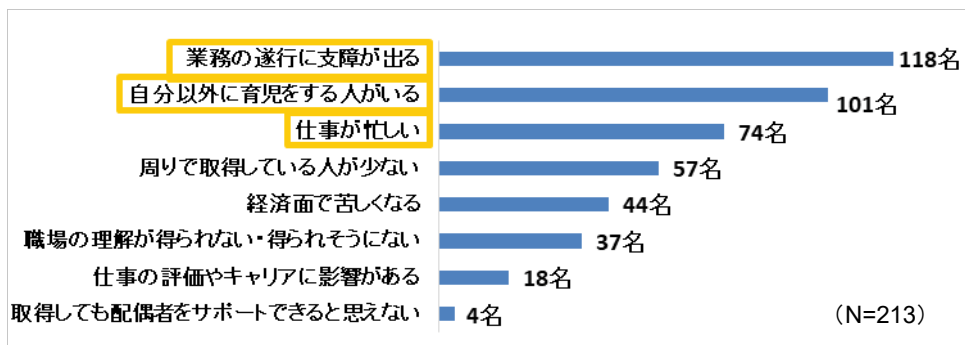
全国：「雇用均等基本調査」（厚生労働省）

奈良県：「職場環境調査」（県雇用政策課）

奈良県庁職員を対象としたアンケート調査の結果では、男性が育休を取得できなかった（しなかった）理由は「業務の遂行に支障がでる」が最も多く、次いで「自分以外に育児をする人がいる」「仕事が忙しい」となっています。

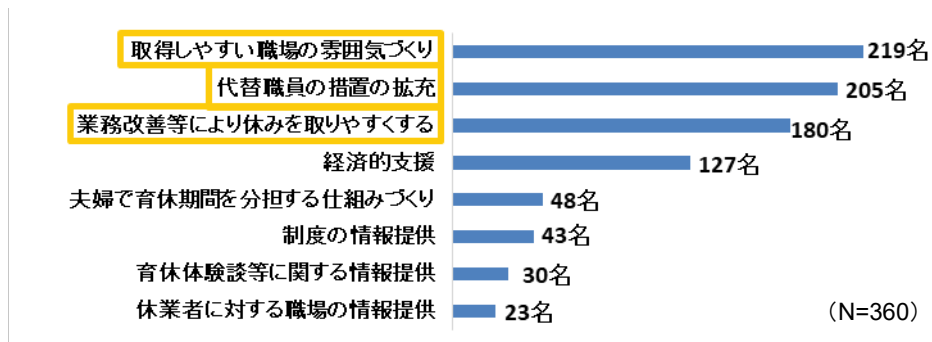
また、男性の育休取得を進めるためにしてほしい取組は、「取得しやすい職場の雰囲気づくり」が最も多く、次いで「代替職員の措置の拡充」「業務改善等により休みを取りやすくする」となっており、男性の育児休業取得を増やしていくには、職場における取得しやすい環境の整備が必要であることがうかがえます。

【県庁の男性職員が育休を取得できなかった（しなかった）理由】



R2「父親の育児に関する休暇および家事・育児参画等に関するアンケート」（県女性活躍推進課）

【県庁職場で男性の育休取得を進めるためにしてほしい取組】



R2「父親の育児に関する休暇および家事・育児参画等に関するアンケート」（県女性活躍推進課）

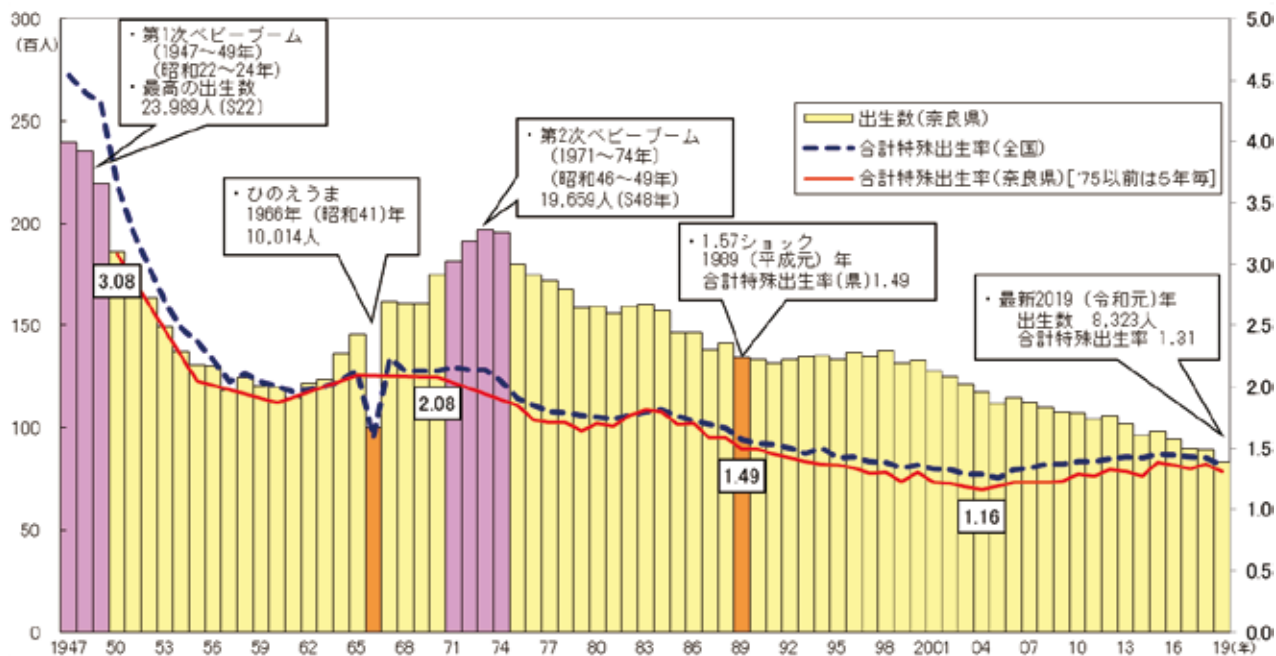
【男性の働き方・暮らし方に関する現状】（まとめ）

- 長時間労働の男性は、減少してはいるものの依然として多く、通勤にかかる時間などの影響もあり、帰宅時間が遅くなっている。
- 時間の確保が難しいことの影響もあり、男性の家事・育児への参画は十分に進んでいない。
- 男性の育児休業取得についても、意識面では取得を後押ししているものの、実際の取得にはつながっていない。

3 子育て

奈良県の合計特殊出生率は 1.31（令和元年）で、全国（1.36）よりも少子化が進んでいる状況です。その主な要因は、未婚化・晩婚化と言われています。

【出生数及び合計特殊出生率の年次推移（奈良県）】



「人口動態調査」（厚生労働省）

【都道府県別 25～39 歳未婚率】

<男性>

都道府県	25～39歳未婚率	順位
全国	49.9%	—
東京都	53.2%	1位
神奈川県	52.6%	2位
⋮		
奈良県	50.1%	13位
⋮		
鹿児島県	42.9%	46位
宮崎県	42.5%	47位

<女性>

都道府県	25～39歳未婚率	順位
全国	38.2%	—
東京都	43.6%	1位
京都府	42.8%	2位
奈良県	41.4%	3位
⋮		
宮崎県	33.7%	46位
島根県	33.6%	47位

H27「国勢調査」（総務省）

奈良県の 18 歳未満の世帯員がいる世帯の核家族率は全国平均（83.0%）とほぼ同程度の 84.1%（平成 27 年）です。男性の帰宅時間が全国平均よりも遅いことを考慮すると、母親ひとりで育児を担わざるを得ない（いわゆる「ワンオペ育児」）時間が長い家庭が比較的多いと推測されます。

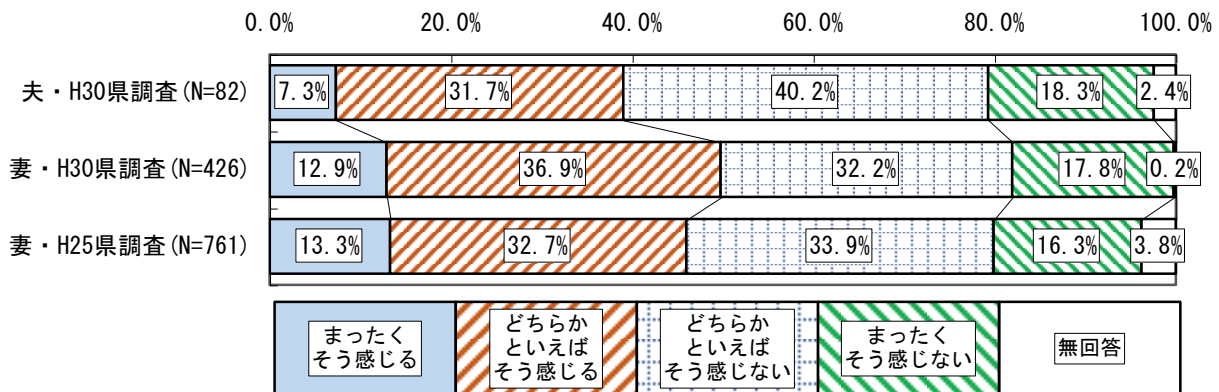
【18 歳未満世帯員がいる一般世帯の核家族率】

	奈良県	全国
世帯総数	122,682	11,471,850
核家族世帯数	103,141	9,521,027
核家族世帯率	84.1%	83.0%

核家族・・・「夫婦のみの世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」、
「男親と子供から成る世帯」、「女親と子供から成る世帯」の合計
H27「国勢調査」（総務省）

6 歳未満の子どもを育てている母親のうち、子育てに心理的・精神的な不安・負担を感じている割合は 49.8%（平成 30 年）であり、5 年前の調査に比べて 3.8 ポイント増加しています。

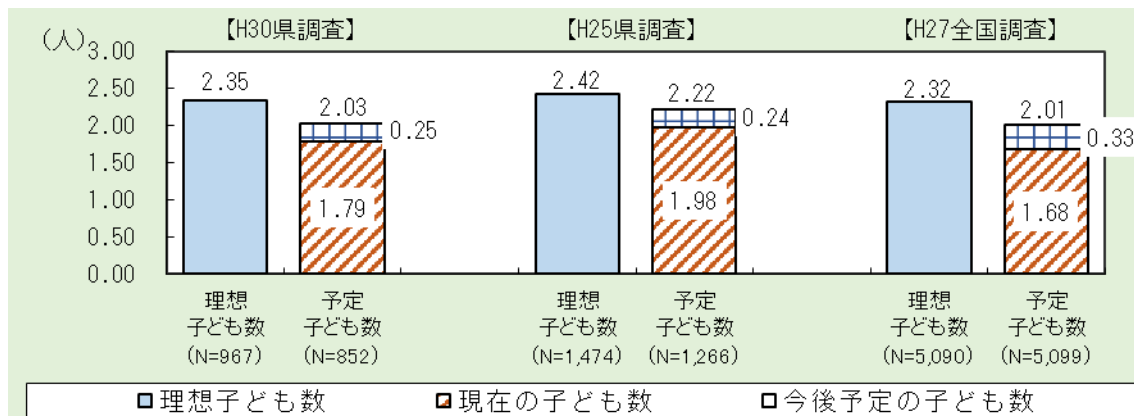
【子育ての心理的・精神的な不安感・負担感】



※ 6 歳未満の子どもがいる夫婦
H30「奈良県結婚子育て実態調査」（県女性活躍推進課）

奈良県の夫婦が考える理想の子ども数（平均）は2.35人（平成30年）ですが、予定している子ども数（平均）は2.03人で、その差は0.32人となっています。理想の子ども数を持たない理由は「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」が最も多く、次いで「高年齢で産むのはいやだから」となっています。

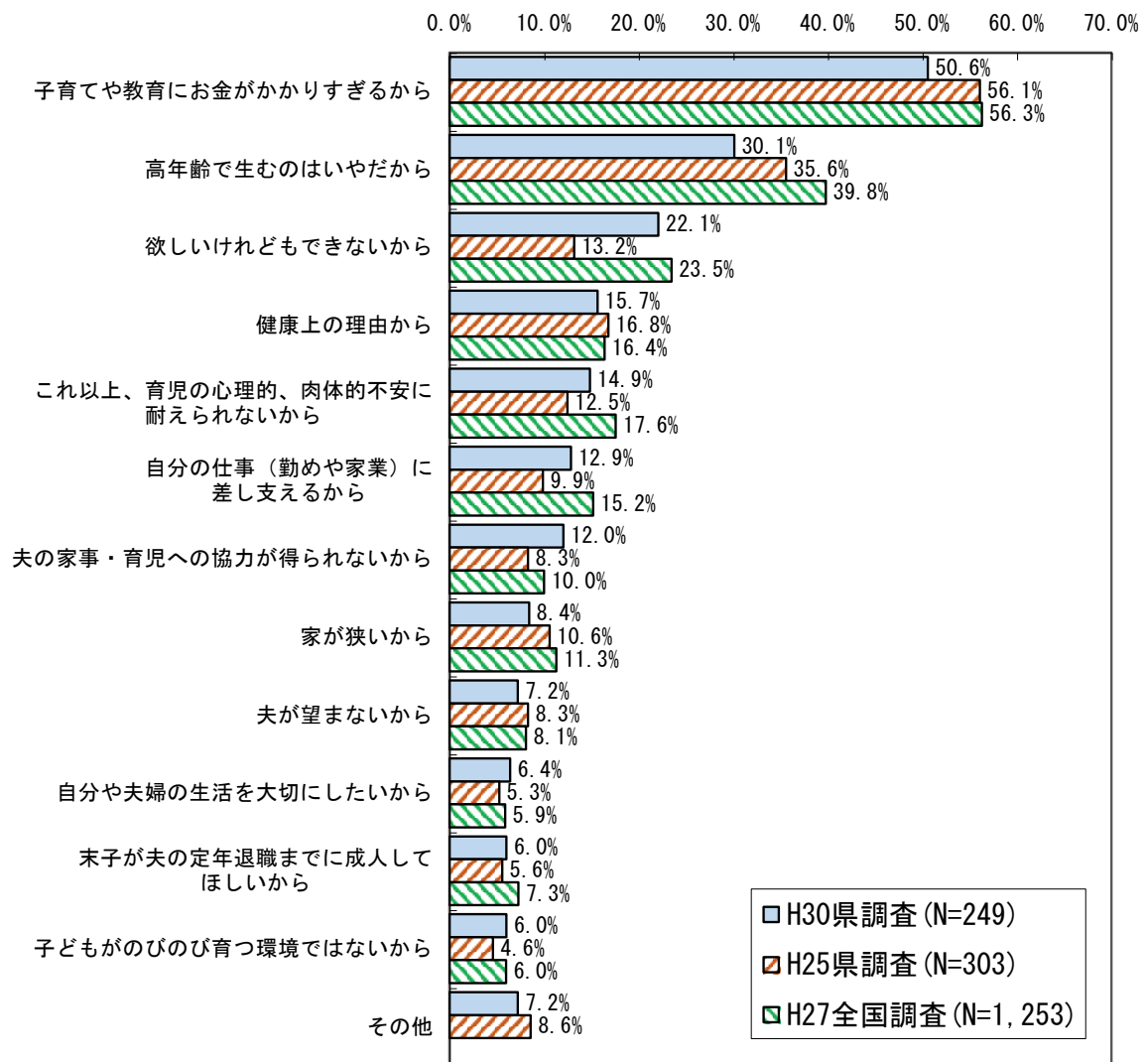
【理想及び出産予定の子ども数】



奈良県：H30「奈良県結婚・子育て実態調査」（県女性活躍推進課）

全国：「出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所）

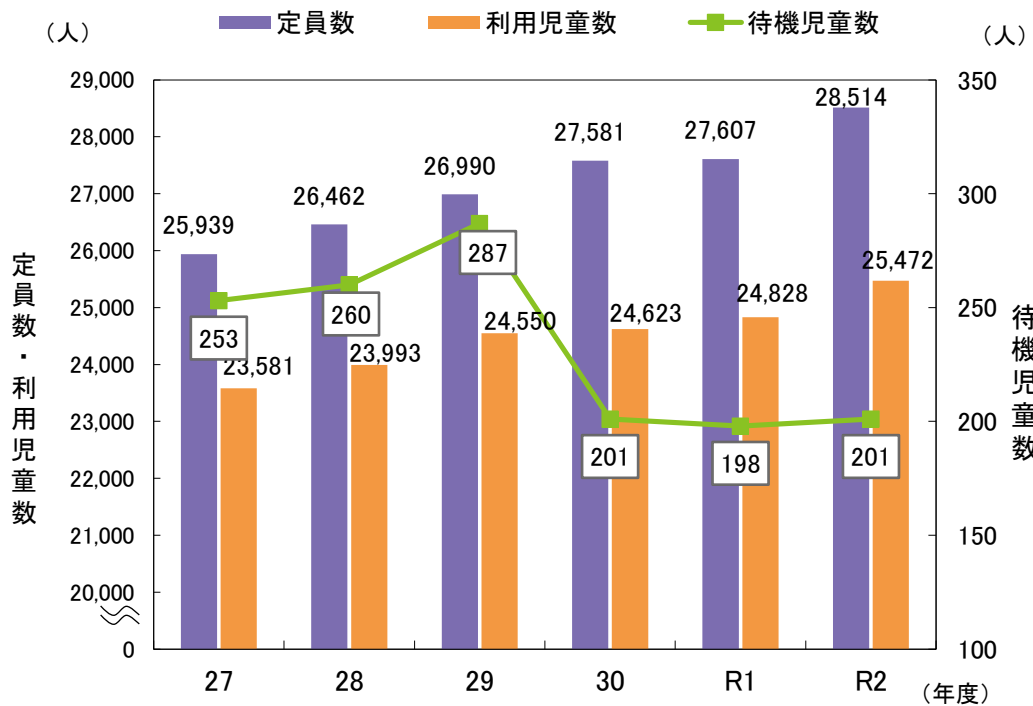
【予定の子どもの人数が理想の子どもの人数より少ない理由（複数回答）】



H30「奈良県結婚・子育て実態調査」（県女性活躍推進課）

保育所等・放課後児童クラブは、年々利用者が増加しており、都市部を中心に待機児童も発生している状況です。

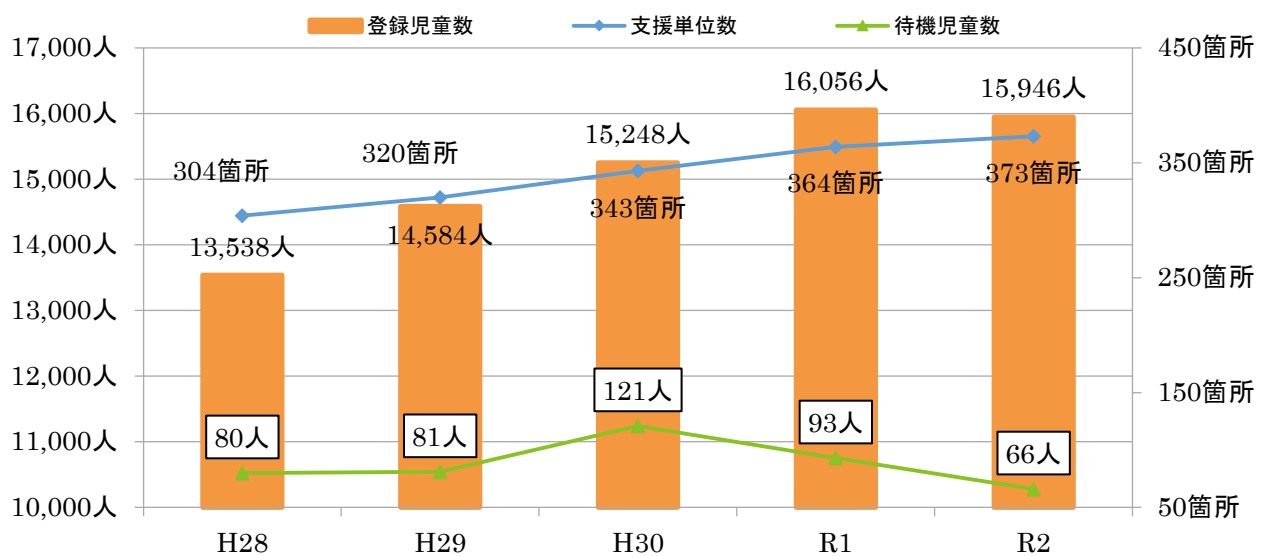
【保育所等定員数・利用児童数および待機児童数の推移】



県奈良っ子はぐくみ課調べ

※「保育所等」：保育所（保育所型認定こども園の保育所機能部分含む）、幼保連携型認定こども園（保育所機能部分のみ）、幼稚園型認定こども園（保育所機能部分のみ）、地域型保育事業

【放課後児童クラブ数、登録児童数及び待機児童数推移】



県奈良っ子はぐくみ課調べ

[子育てに関する現状] (まとめ)

- 女性（母親）がひとりで子育てを担わざるをえない時間が長く、負担が母親に偏っている状況であり、およそ2人に1人が子育ての心理的・精神的不安感・負担を感じている状況。
- 夫婦が理想の子ども数を持たない理由の1位は経済面の不安。
- 都市部を中心に、保育所等・放課後児童クラブの待機児童が発生し、解消には至っていない。

4 ワーク・ライフ・バランス

個人のワーク・ライフ・バランスの達成度を測るため、「仕事」・「家庭生活」・「地域・個人の生活」の3つに分けて、希望する優先度と現実の優先度（優先度は複数の活動を優先することを含む）を尋ねる調査を行ったところ、女性も男性も、「希望」と「現実」には乖離があることがわかりました。

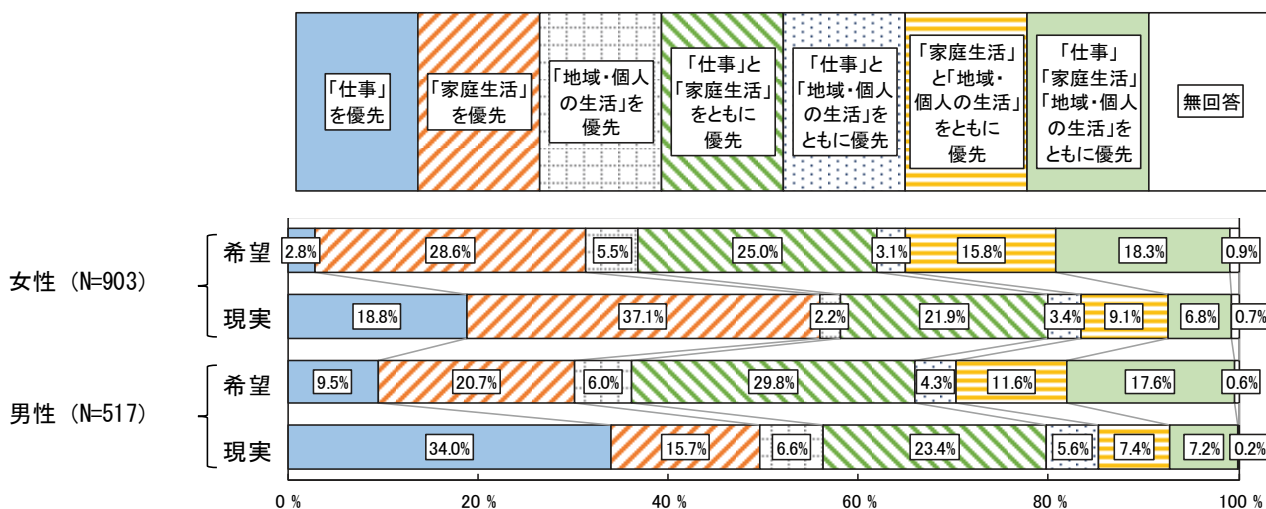
女性も男性も、「希望」よりも「現実」の割合が高く、その差が最も大きいのは「『仕事』を優先」であり、不本意ながら仕事を優先せざるをえない人が多いことがわかります。

一方、「希望」よりも「現実」の割合が低く、その差が最も大きいのは「『仕事』・『家庭生活』・『地域・個人の生活』をともに優先」で、3つのバランスの取れた生活を望む人のうち多くが、実現には至っていない状況です。

また、「『家庭生活』を優先」に着目すると、女性は「希望」より「現実」の割合が高く、不本意ながら「家庭生活」を優先しており、男性は希望より現実の割合が低く、優先したいができていない状況です。

※「家庭生活」…家族と過ごすこと、家事（食事の支度・片付け、掃除、洗濯、買い物等）、子育て、介護・看護など
 「地域・個人の生活」…地域活動（ボランティア活動、社会参加活動、交際・つきあいなど）・学習・研究（学業も含む）、趣味・娯楽、スポーツなど

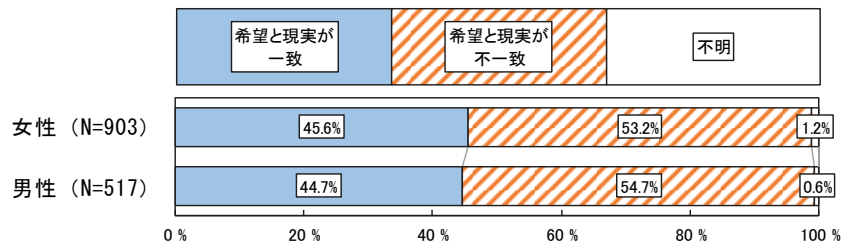
【「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度】



R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」（県女性活躍推進課）

希望する優先内容を実現できている人の割合は女性が 45.6%、男性が 44.7%であり、半数以上の人は、希望するワーク・ライフ・バランスを実現できていない状況です。

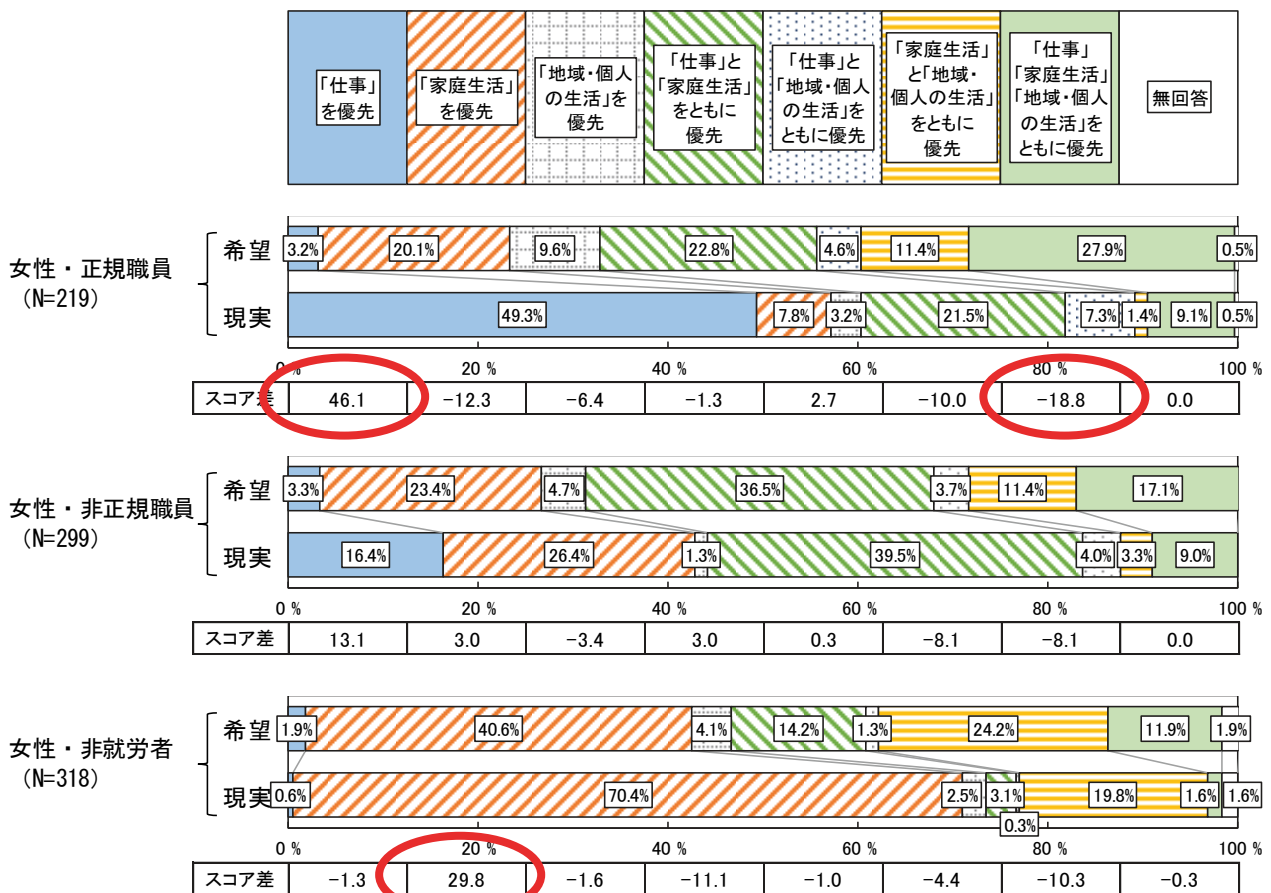
【ワーク・ライフ・バランスの希望と現実の一致状況】



R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」(県女性活躍推進課)

正規職員で働く女性は、「仕事」と「家庭生活」の両方を優先したい、あるいは3つとも活動を優先したいのに、現実には仕事を優先してしまっており、非就労の女性は、「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ます。つまり、正規職員で働く女性も非就労の女性もそれぞれワーク・ライフ・バランスの「希望」と「現実」の乖離が大きいことがわかります。

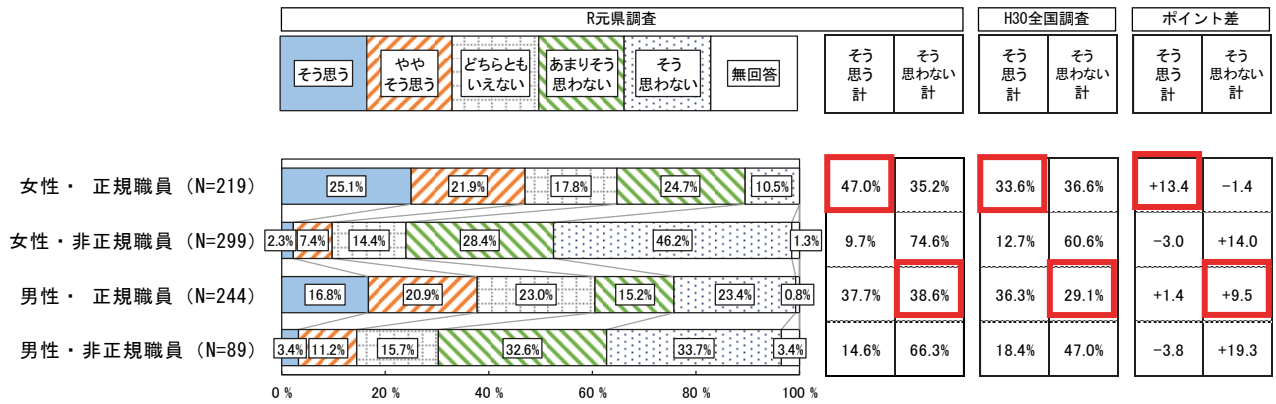
【ワーク・ライフ・バランスの希望と現実 (スコア差：現実－希望)】



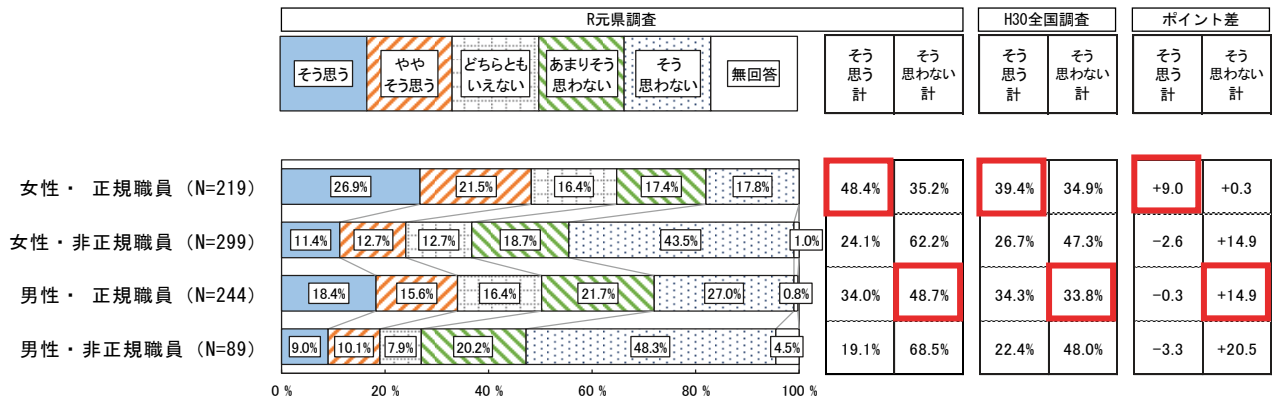
R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」(県女性活躍推進課)

正規職員で働く女性は、全国調査と比べて、長時間労働など仕事の時間的な負担が大きいと感じています。逆に、男性は全国よりも負担が小さいと感じている人が多い状況です。

【労働時間が長いと思うか】



【休暇が取りにくいと思うか】

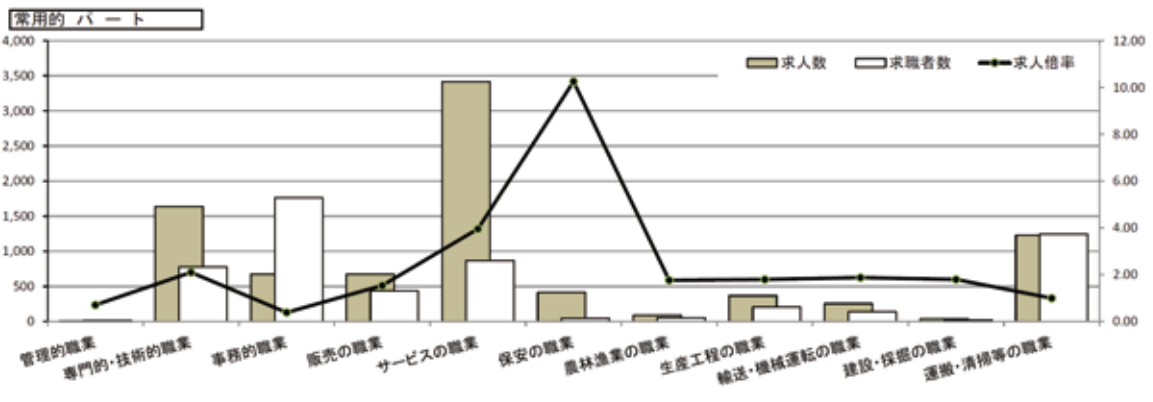
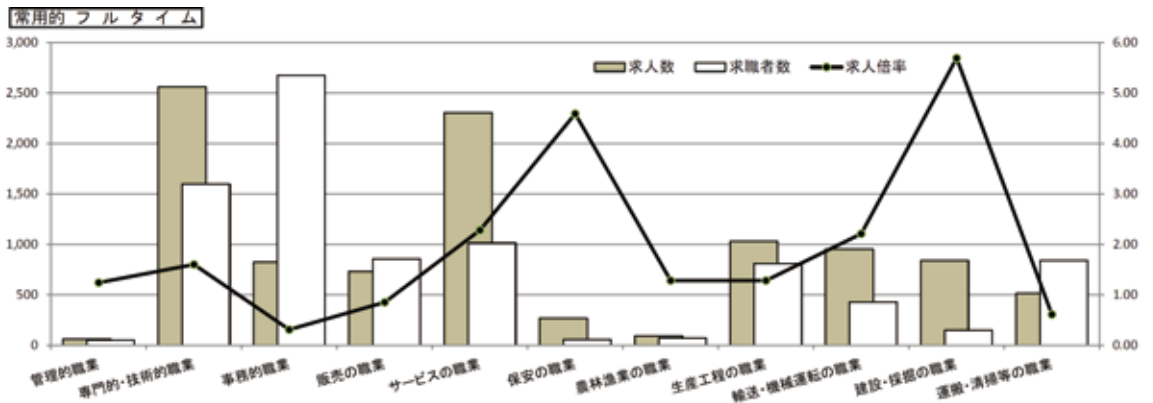


R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」(県女性活躍推進課)

非就労女性が「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のは、働きたいが働いていない現状があります。それは、職種によって有効求人倍率の差が大きいことに見られるように、希望する条件と実際の求人にはミスマッチがあることや、離職期間が長く、再就職への不安があることが要因と考えられます。

また、家事・育児の負担が女性に偏っていること（「2 男性の働き方・暮らし方」を参照）も、ワーク・ライフ・バランスの「希望」と「現実」の乖離の要因と考えられます。

【有効求人倍率（令和2年8月）】

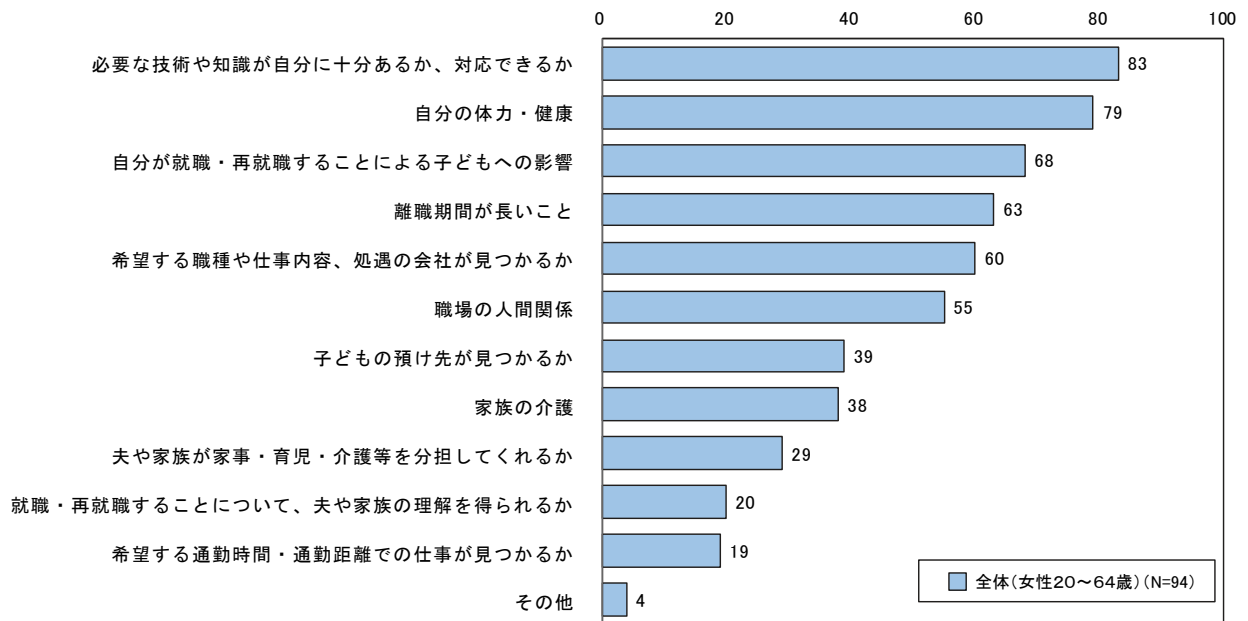


1 求人数・求職者数・求人倍率は、正式にはそれぞれ有効求人数・有効求職者数・有効求人倍率といます。
 2 求人倍率は、求職者1人あたりの求人数を意味しています。

R2.8月「求人・求職バランスシート」（奈良労働局）

【就労する上での不安（あてはまるものを3つ選択）】

(単位:点)



※就労意向女性(女性20~64歳)ベース

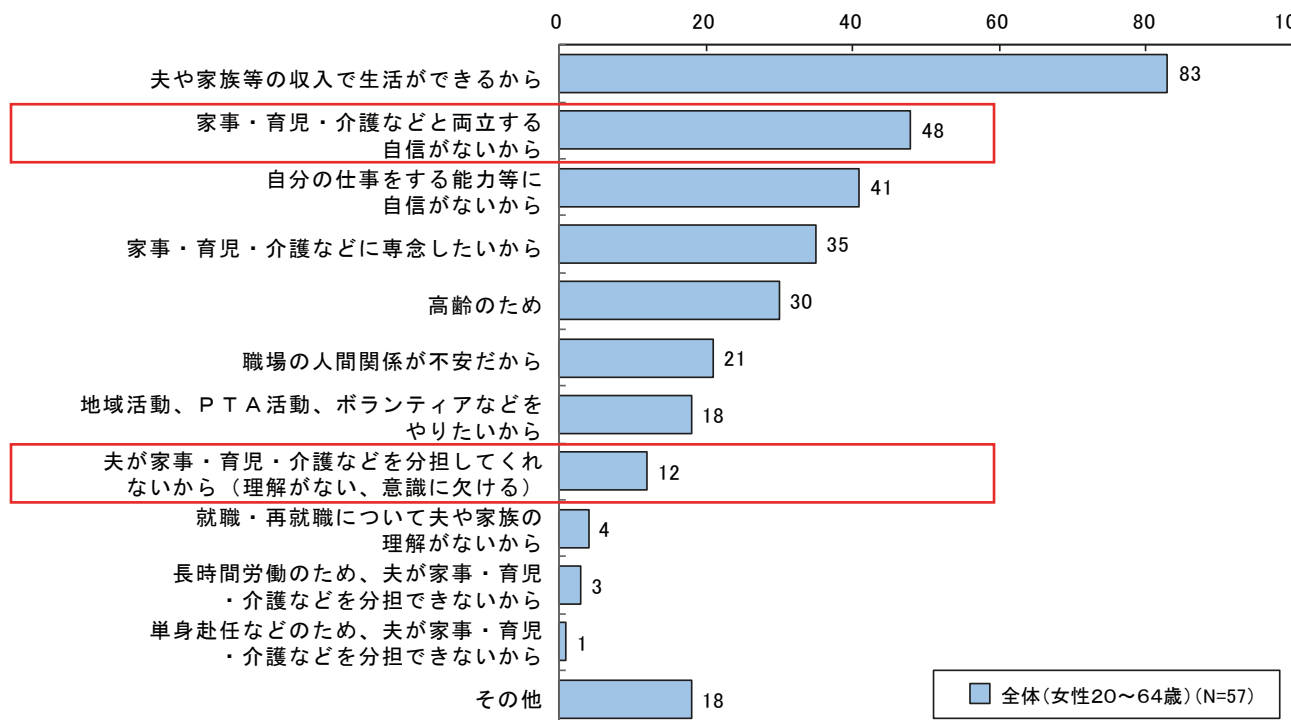
※一番目=3点、二番目=2点、三番目=1点として点数換算

R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」(県女性活躍推進課)

現在未就労で、今後も就労を希望しない女性の理由は「夫や家族等の収入で生活ができるから」が最も多いですが、「家事・育児・介護などと両立する自信がないから」、「夫が家事・育児・介護などを分担してくれないから（理解がない、意識に欠ける）」というように、家庭との両立が困難と考えていることから、就労を希望しない方もいます。

【就労を希望しない理由（あてはまる理由を3つ選択）】

(単位:点)



※非就労意向女性ベース

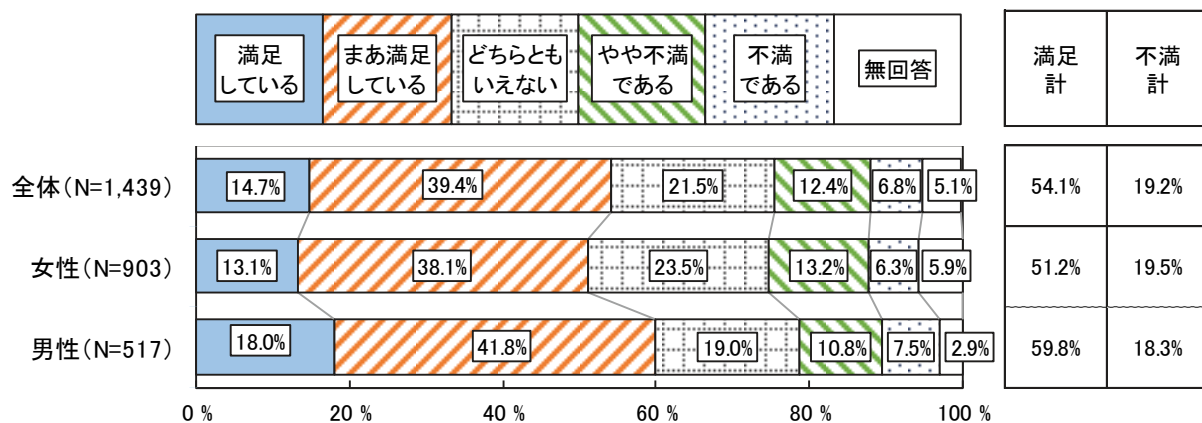
※最大の理由=3点、二番目の理由=2点、三番目の理由=1点として点数換算

R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」(県女性活躍推進課)

現状としての、「仕事」・「家庭生活」・「地域・個人の生活」の3つの活動のそれぞれの満足度を尋ねる調査においては、満足している人の割合が最も高いのは「家庭生活」（女性 72.1%、男性 74.1%）で、次いで「仕事」（女性 51.2%、男性 59.8%）、「地域・個人の生活」（女性 49.3%、男性 51.2%）となっています。

【「仕事」の満足度】

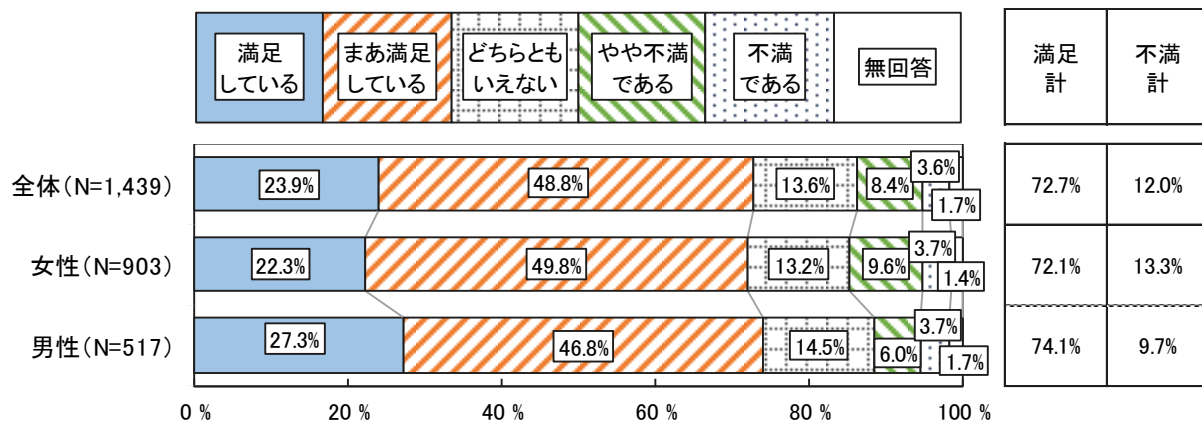
※現在仕事をしていない場合は、その状況についての満足度を回答



R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」（県女性活躍推進課）

【「家庭生活」の満足度】

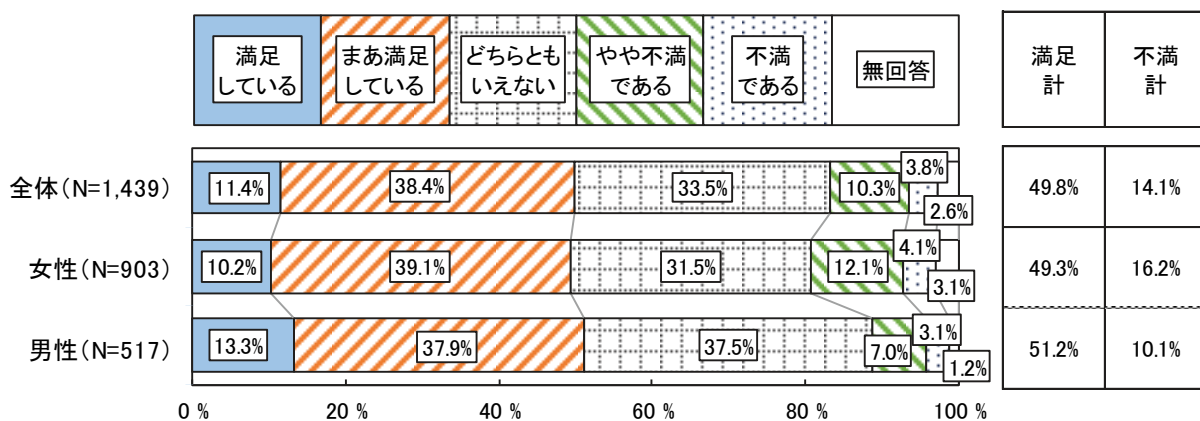
※一人で生活している人は、その状況も含めて回答



R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」（県女性活躍推進課）

【「地域・個人の生活」の満足度】

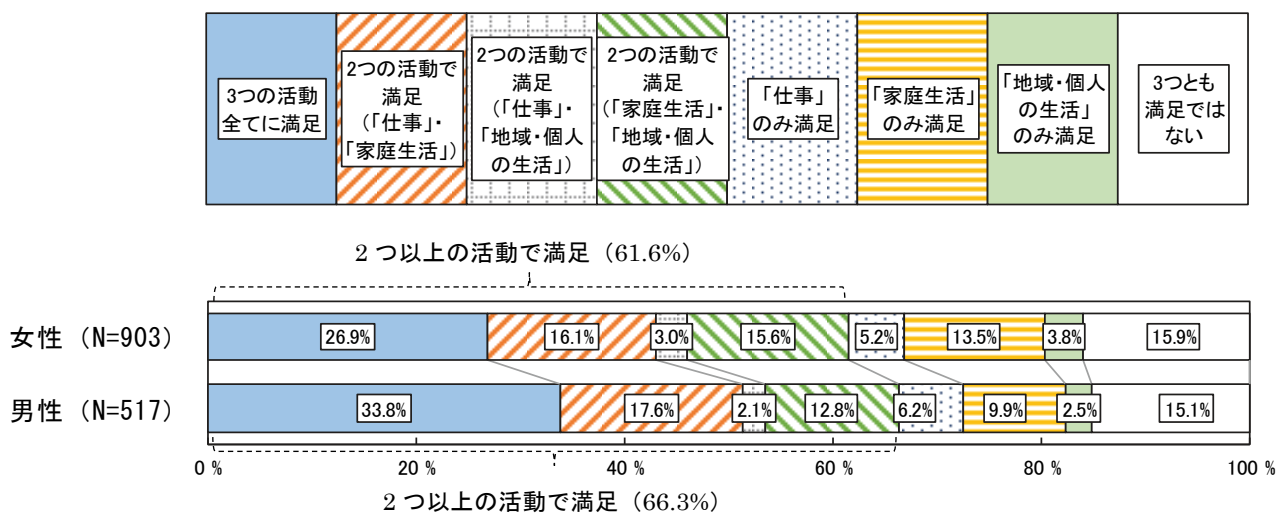
※地域での近所づきあいやスポーツ・趣味の活動、社会貢献活動等を含めて回答



R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」(県女性活躍推進課)

2つ以上の活動に満足している人の割合は、女性は61.6%、男性は66.3%です。さらに、3つすべての活動で満足している人の割合は、女性は26.9%、男性は33.8%です。

【3つの活動に満足している人の割合】



※「満足」:「満足している」または「まあ満足している」と答えた人

R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」(県女性活躍推進課)

新型コロナウイルスの感染症対策として、また、時間や場所の制約が少ない働き方として注目され、ワーク・ライフ・バランス実現にも有効となりえる「テレワーク」について、奈良県における実施率は27.2%（令和2年4月）で、実施率の都道府県順位は6位となっています。

4月10-12日 都道府県別・テレワーク実施率ランキング								
パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」								
調査実施期間 4月10日～12日 赤色は7日の緊急事態宣言 対象地域		サンプル数 (4月)	従業員のテレワーク 実施率 (%)		会社からのテレワーク 推奨・命令率 (%)		新型コロナウイルス 感染者数 ※4月10日 厚労省発表時点 (人)	3月からの 従業員実施率 増加分 (pt)
実施率 順位	全体	(22477)	4月	3月	4月	3月		
1	東京都	(4058)	49.1	23.1	64.7	38.2	1528	26.0
2	神奈川県	(2243)	42.7	18.9	57.7	33.2	375	23.8
3	千葉県	(1287)	38.0	17.0	51.7	26.6	342	21.0
4	埼玉県	(1505)	34.2	13.8	47.3	23.1	271	20.4
5	大阪府	(1823)	29.1	12.5	43.5	20.2	589	16.6
6	奈良県	(229)	27.2	8.0	35.4	20.1	34	19.2
7	兵庫県	(1088)	25.2	10.6	40.6	19.3	273	14.6
8	福岡県	(675)	23.8	10.3	34.2	17.1	187	13.5
9	愛知県	(1527)	19.7	9.5	33.7	19.1	299	10.2
10	山形県	(185)	19.3	8.7	25.1	14.2	27	10.6
11	京都府	(423)	19.1	13.3	33.1	22.5	159	5.8
12	滋賀県	(213)	18.9	12.7	33.1	23.5	26	6.2
13	茨城県	(399)	18.7	10.5	34.8	17.1	81	8.2
14	福井県	(113)	15.3	7.7	22.7	14.3	72	7.6
15	和歌山県	(111)	15.2	17.3	24.7	22.8	32	-2.1
16	山梨県	(85)	14.9	11.9	21.8	5.4	24	3.0
17	北海道	(791)	14.4	10.7	24.3	14.0	226	3.7
18	栃木県	(268)	14.3	8.9	21.2	12.7	31	5.4
19	石川県	(195)	14.2	9.8	26.9	16.6	72	4.4
20	宮城県	(327)	14.0	7.9	26.3	16.2	36	6.1
21	大分県	(98)	13.9	6.0	17.7	7.5	41	7.9
22	群馬県	(243)	13.5	8.2	23.5	12.5	33	5.3
23	岐阜県	(278)	13.4	6.4	20.5	10.7	76	7.0
24	沖縄県	(92)	13.3	3.0	21.3	5.4	42	10.3
25	鳥取県	(60)	13.1	5.2	14.0	7.2	0	7.9
26	宮崎県	(82)	13.0	9.8	15.3	17.5	16	3.2
27	静岡県	(486)	12.4	10.4	24.9	15.3	16	2.0
28	新潟県	(363)	12.1	7.0	18.5	11.1	39	5.1
29	島根県	(78)	11.0	3.5	8.7	8.9	1	7.5
30	徳島県	(91)	10.9	5.3	22.3	6.0	3	5.6
31	三重県	(246)	10.7	6.7	18.7	14.1	15	4.0
32	高知県	(58)	10.5	12.1	13.1	11.9	47	-1.6
33	長野県	(229)	9.5	6.9	21.2	14.1	21	2.6
34	青森県	(181)	9.3	8.0	11.4	9.6	14	1.3
35	愛媛県	(161)	8.8	7.9	19.1	10.6	26	0.9
36	福島県	(230)	8.7	10.1	19.3	13.7	33	-1.4
37	富山県	(221)	8.2	7.4	20.7	10.9	16	0.8
37	岡山県	(265)	8.2	6.1	17.3	15.5	16	2.1
37	広島県	(458)	8.2	5.6	20.4	11.2	25	2.6
40	香川県	(146)	8.0	3.7	20.3	8.7	3	4.3
41	鹿児島県	(116)	7.9	6.1	13.0	12.6	3	1.8
42	熊本県	(139)	7.3	6.8	14.3	7.1	0	0.5
43	佐賀県	(79)	6.8	6.1	11.3	7.1	0	0.7
44	岩手県	(152)	6.2	4.1	14.4	7.2	0	2.1
44	秋田県	(132)	6.2	7.2	10.6	8.3	11	-1.0
44	長崎県	(114)	6.2	8.6	21.5	8.9	14	-2.4
47	山口県	(135)	4.7	4.1	17.3	11.7	17	0.6

・サンプル数は性別・年代の補正のためのウェイトバック後の数値

R2.4月「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」
(パーソル総合研究所)

[ワーク・ライフ・バランスに関する現状] (まとめ)

- 個人のワーク・ライフ・バランスの達成度を測るための「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度に関する調査においては、男女とも、「仕事を優先」の項目において「希望」より「現実」の割合が高く、その差が最も大きい。すなわち、優先したくなくても現実には仕事を優先している。
- また、「3つをともに優先」の項目において、男女とも「希望」より「現実」の割合が低く、その差が最も大きい。すなわち、すべてのバランスがとれた生活を希望しながら、現実にはできていないという結果になっている。
- 正規職員として働く女性は、全国よりも仕事時間に関して負担を感じている人の割合が高い。一方で、男性は全国よりも負担が小さいと感じている人の割合が高い。
- 非就労女性の中には、家庭生活や地域・個人の生活だけでなく、「仕事」も優先したいという希望を持っている人がいる（＝就労の希望がある）。
- 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の2つ以上の活動に満足している人の割合は、女性は61.6%、男性は66.3%。
- 時間や場所に柔軟な働き方として注目されているテレワークについては、実施率が全国上位。

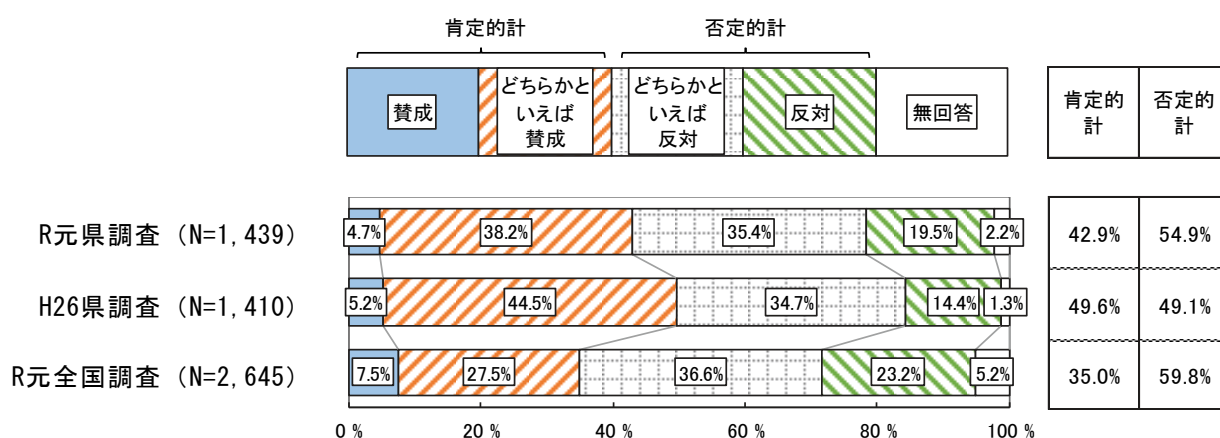
5 男女の意識

「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%（令和元年）で、前回調査よりも6.7ポイント減少しましたが、全国調査（35.0%）と比べると7.9ポイント高い状況です。

肯定的な人の割合を男女別で見ると、男性は51.1%、女性は38.4%で、男性は女性より12.7ポイント高くなっています。

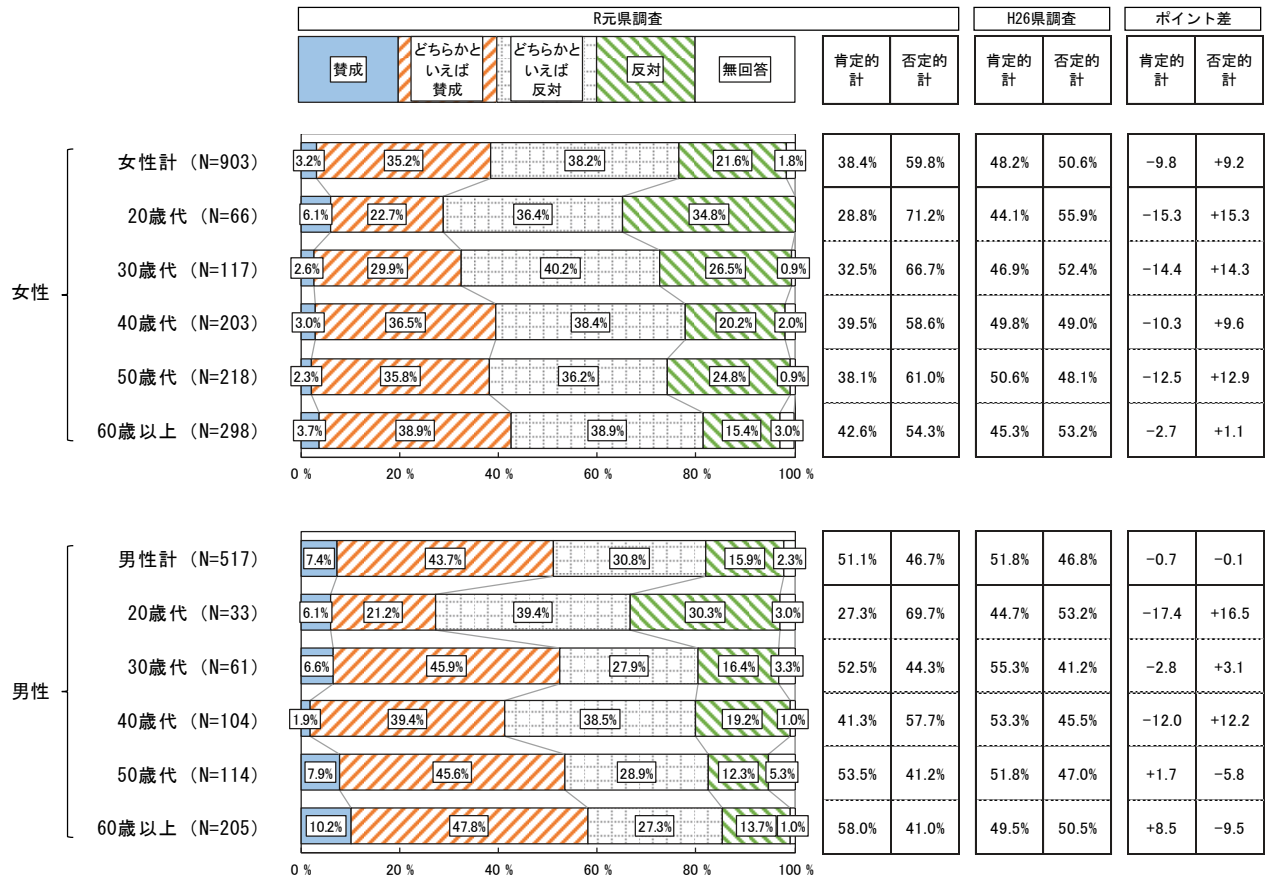
固定的性別役割分担意識に否定的なのは、男女別・年代別すべての中で1位が女性の20歳代で71.2%、2位が男性の20歳代で69.7%。これは、前回調査と比べると、いずれも15ポイント以上増加しており、若い人の意識は大きく変わってきていることが読み取れます。

【「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】



R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」（県女性活躍推進課）

【「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）】

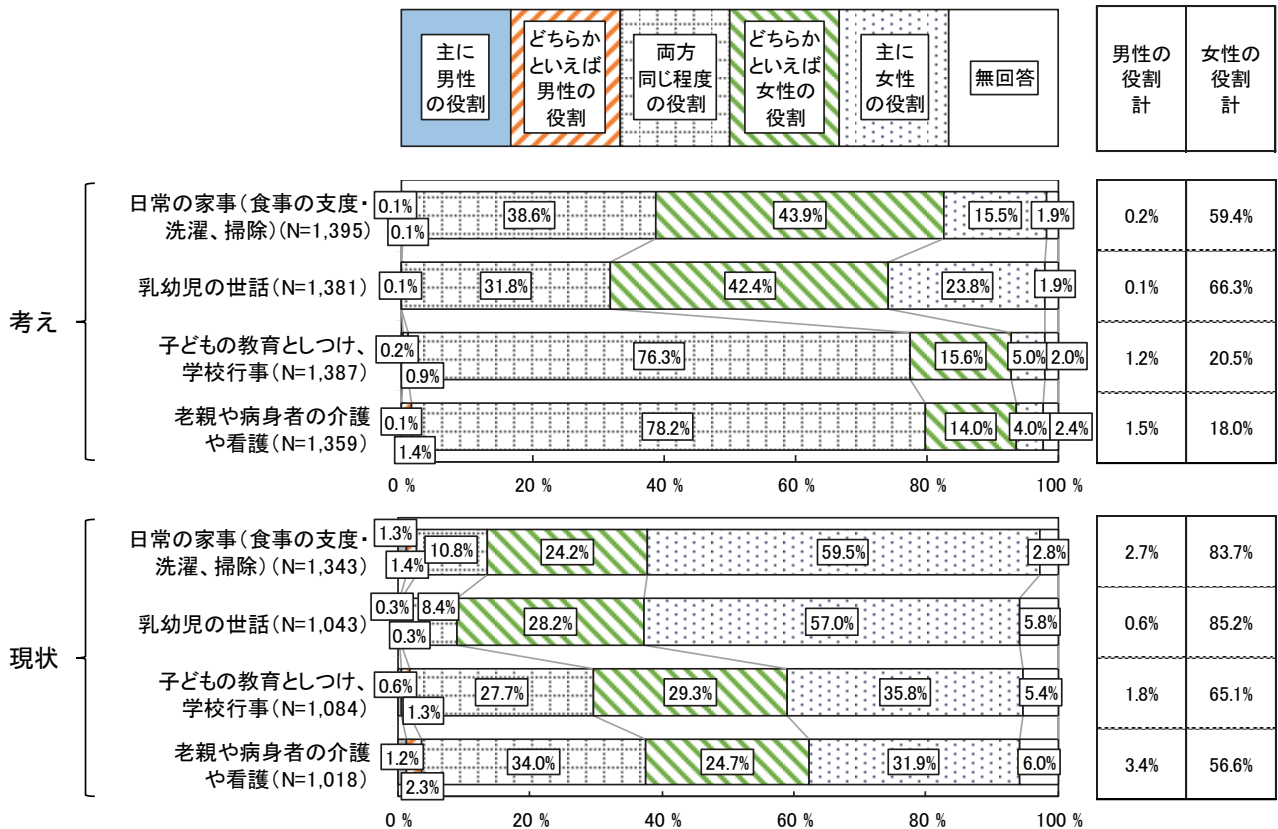


R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」（県女性活躍推進課）

しかし、個別の項目について、男女どちらの役割と考えるかと尋ねると、「日常の家事」「乳幼児の世話」は女性の役割と答える人の割合が高く、「子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」は男女が同じ程度の役割と答える人の割合が高くなっています。

しかし、実際には女性がその多くを担っていることが実態であり、男性は家事・育児等に参画したいと思っても、時間の制約等から実際の行動にはつながらず、また女性も、男性に分担するよう働きかけず、自分で行ってしまうことがあるのではないかと考えられます。

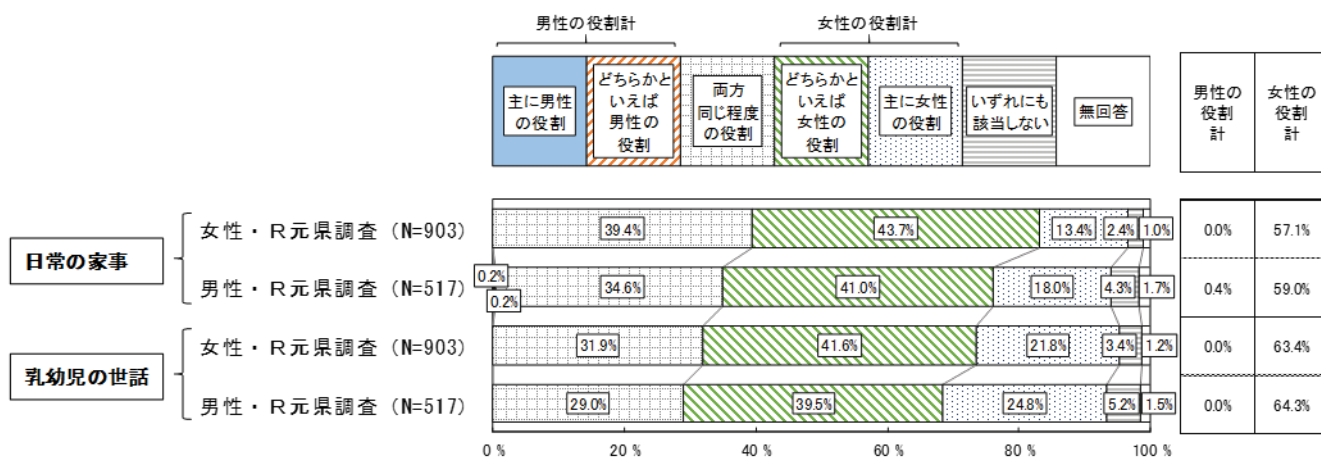
【各分野の性別役割の考えと現状（「該当しない」を除く）】



R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」(県女性活躍推進課)

さらに、「考え」を男女別に見ると、「日常の家事」・「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状況です。

【性別役割の考え】



R元「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」(県女性活躍推進課)

【男女の意識に関する現状】(まとめ)

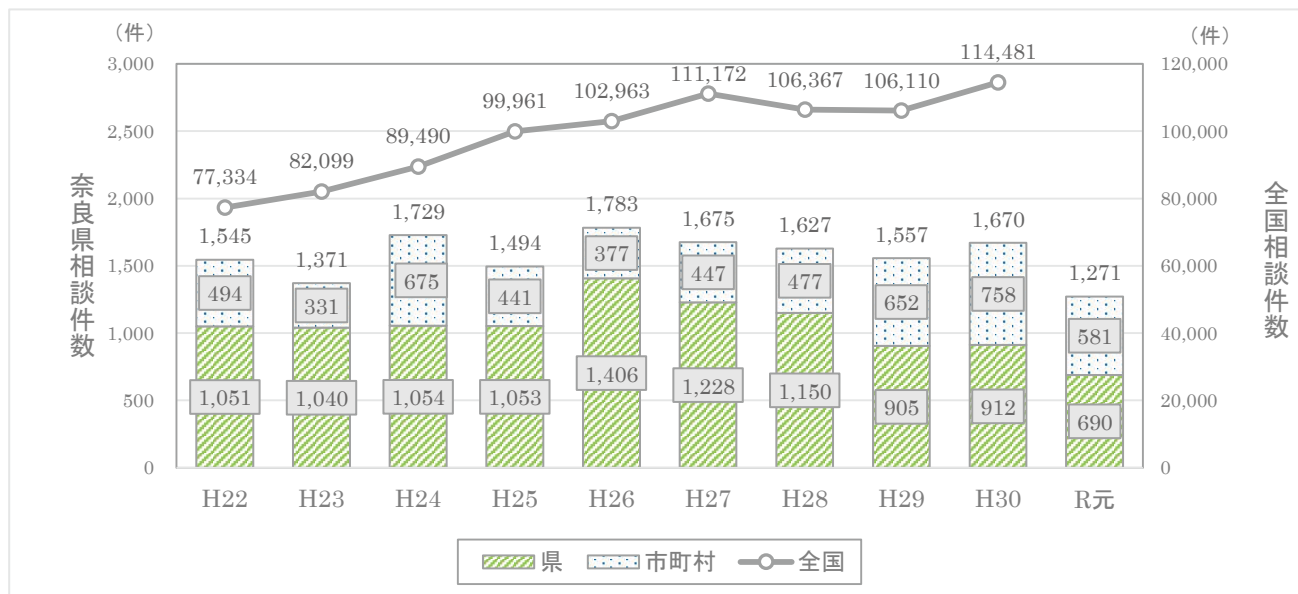
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識が全国よりも高いが、若い世代を中心に意識は変わってきている。
- 家事・育児などの個別のことに関してはさらに性別による分業の意識が強くなり、しかも意識に関わらず実態として家庭における役割分担が女性に偏っている状況である。
- 家事・育児については男性だけでなく、女性も半分以上が「女性の役割」と考えている。

6 女性の安全・安心な暮らし

女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。

奈良県における配偶者等からの暴力（DV）に関する相談件数は1,271件（令和元年）であり、この10年は1,000件を超えて推移しています。DVは家庭内で発生することが多く、他人に知られなくなかったり、報復などを懸念して相談しにくいなど、潜在化されやすい傾向にあることから、相談件数の増減は、必ずしもDVそのものの件数の増減とはいえません。

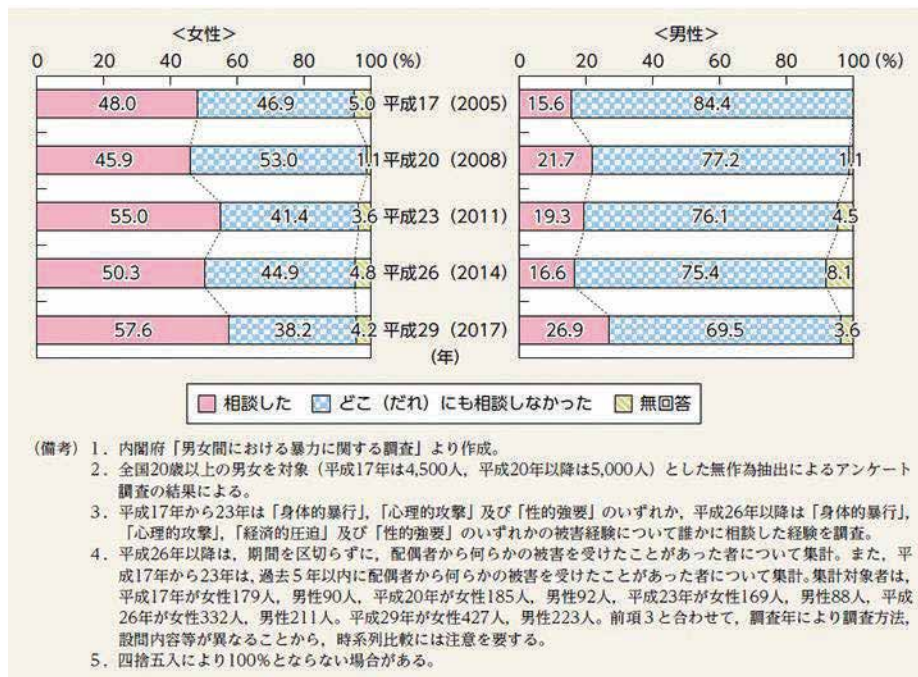
【DV相談件数の推移】



県子ども家庭課調べ

全国の調査によると、配偶者から暴力等の被害を受けている人のうち、どこにも相談しなかった人の割合は女性では約4割、男性では約7割となっています。

【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】

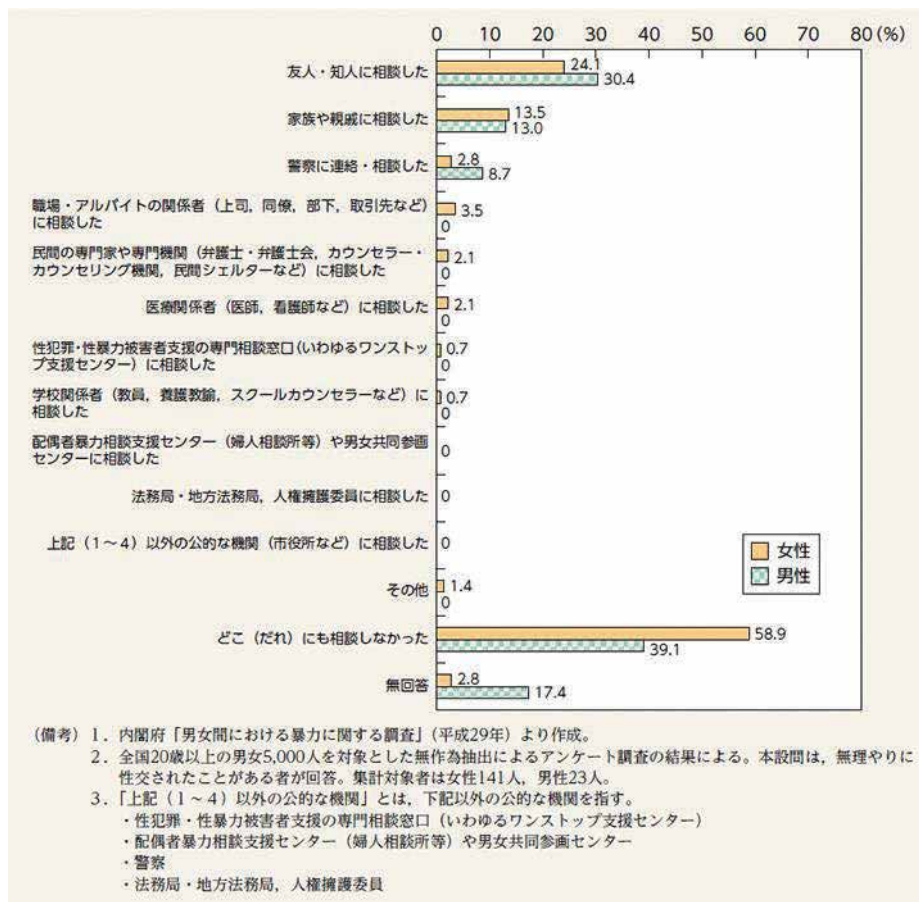


R2「男女共同参画白書」(内閣府)

性暴力被害に関しては、平成 30 年 10 月に開設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）における年間の相談件数は 199 件（R 元年度）です。

全国の調査によると、性暴力の被害に遭った人のうち、どこにも相談しなかった人の割合は女性では約 6 割、男性では約 4 割となっています。

【無理やりに性交等をされた被害の相談先（複数回答）】



R2「男女共同参画白書」（内閣府）

高齢化が進む中、女性が生涯にわたって健康に過ごせる指標である健康寿命（65歳平均自立期間）は女性が21.05年（平成30年度）で全国25位であり、男性の全国4位（18.49年）に比べ順位が低くなっています。

【奈良県の健康寿命、平均余命、平均要介護期間の推移（65歳時）】

(年)

健康寿命	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
県男性 (順位)	17.07 (16位)	17.28 (8位)	17.54 (10位)	17.46 (11位)	17.84 (2位)	17.62 (5位)	17.67 (13位)	17.93 (4位)	18.20 (3位)	18.36 (3位)	18.42 (3位)	18.49 (4位)
県女性 (順位)	20.18 (34位)	20.09 (38位)	20.61 (18位)	20.50 (26位)	20.47 (22位)	20.51 (19位)	20.26 (41位)	20.65 (33位)	20.80 (28位)	21.04 (18位)	20.89 (33位)	21.05 (25位)

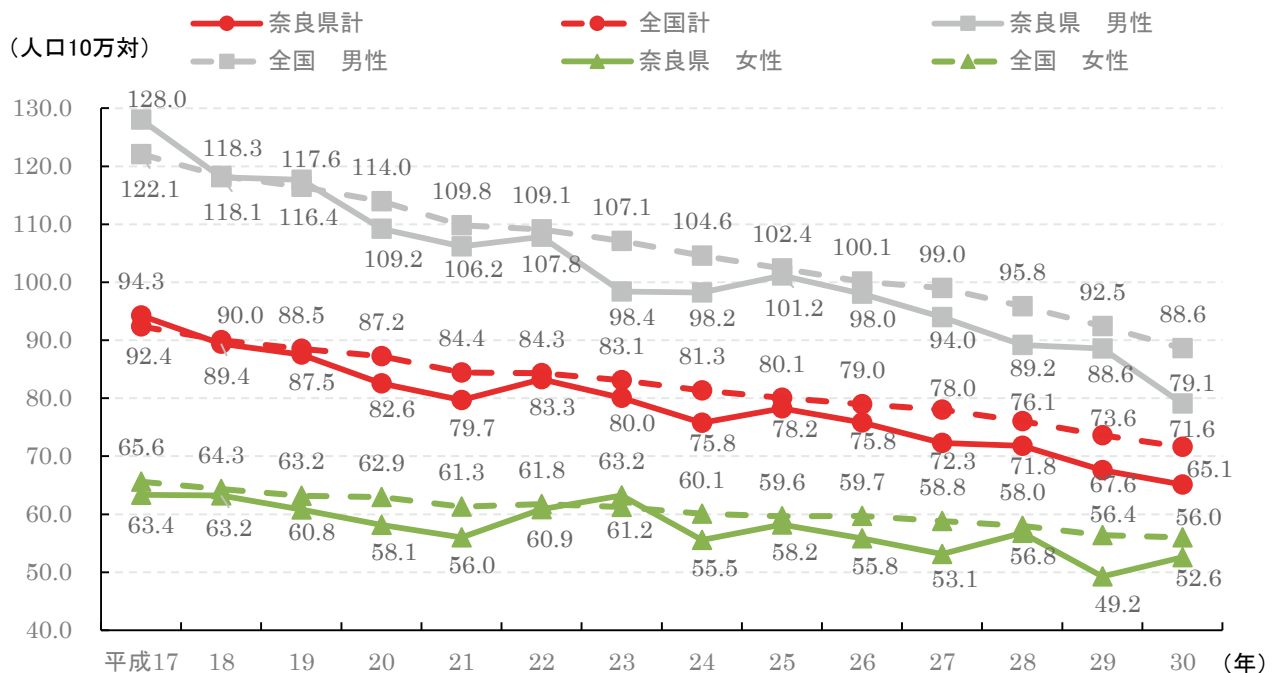
平均余命	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
県男性 (順位)	18.64 (18位)	18.81 (10位)	19.21 (9位)	18.97 (17位)	19.41 (2位)	19.20 (8位)	19.28 (15位)	19.65 (6位)	19.96 (4位)	20.05 (3位)	20.20 (2位)	20.27 (3位)
県女性 (順位)	23.45 (32位)	23.28 (40位)	24.05 (22位)	23.89 (26位)	23.69 (29位)	23.83 (23位)	23.61 (41位)	24.12 (27位)	24.37 (20位)	24.68 (7位)	24.50 (16位)	24.75 (10位)

平均要介護期間	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
県男性 (順位)	1.57 (18位)	1.53 (11位)	1.67 (27位)	1.51 (5位)	1.58 (21位)	1.57 (18位)	1.60 (19位)	1.72 (35位)	1.76 (38位)	1.69 (30位)	1.77 (42位)	1.78 (41位)
県女性 (順位)	3.27 (22位)	3.19 (14位)	3.44 (25位)	3.39 (20位)	3.22 (12位)	3.33 (21位)	3.35 (20位)	3.47 (29位)	3.57 (32位)	3.64 (37位)	3.62 (39位)	3.69 (43位)

県健康推進課調べ

奈良県のがん死亡率は、人口10万あたり65.1人（平成30年度）で、全国平均（71.6人）を下回り、平成17年からの13年間の減少率は30.9%と全国で最も高くなっています。男女別にみると男性は79.1人（全国：88.6人）、女性は52.6人（全国：56.0人）で、男女とも全国を下回っています。

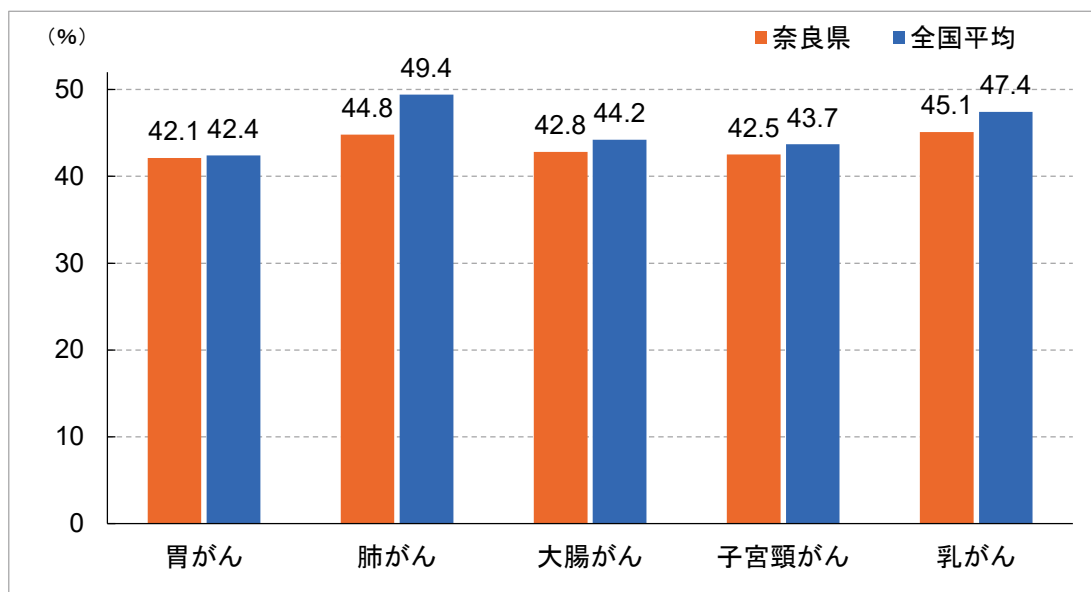
【がん75歳未満年齢調整死亡率】



「がん登録・統計」（国立がん研究センターがん情報サービス）

一方で、がん検診の受診率は上昇傾向にあるものの、全国平均を下回っている状態です。

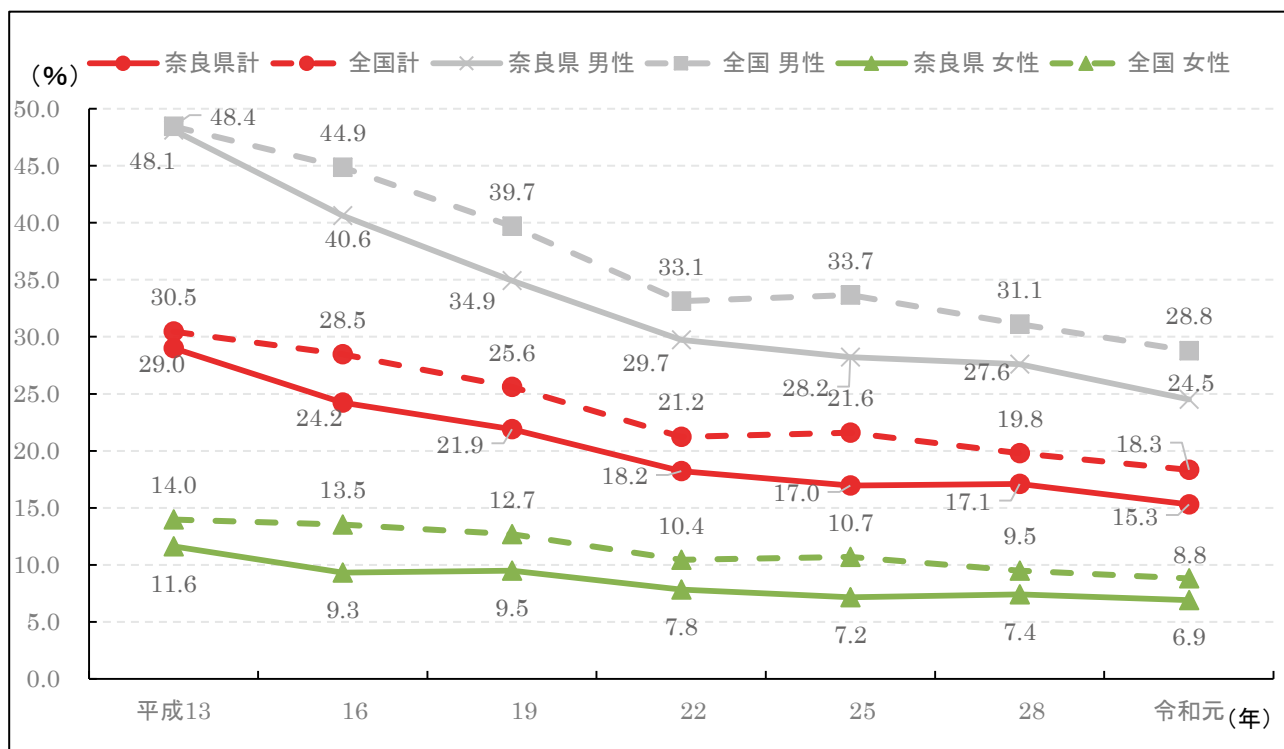
【がん検診受診率（市町村、職域、人間ドッグ含む）（令和元年）】



「がん登録・統計」（国立がん研究センターがん情報サービス）

がんやその他様々な生活習慣病の危険因子となる喫煙に関して、奈良県は全国一喫煙率が低くなっています。

【喫煙率の推移】



「がん登録・統計」（国立がん研究センターがん情報サービス）

[女性の安全・安心な暮らしに関する現状] (まとめ)

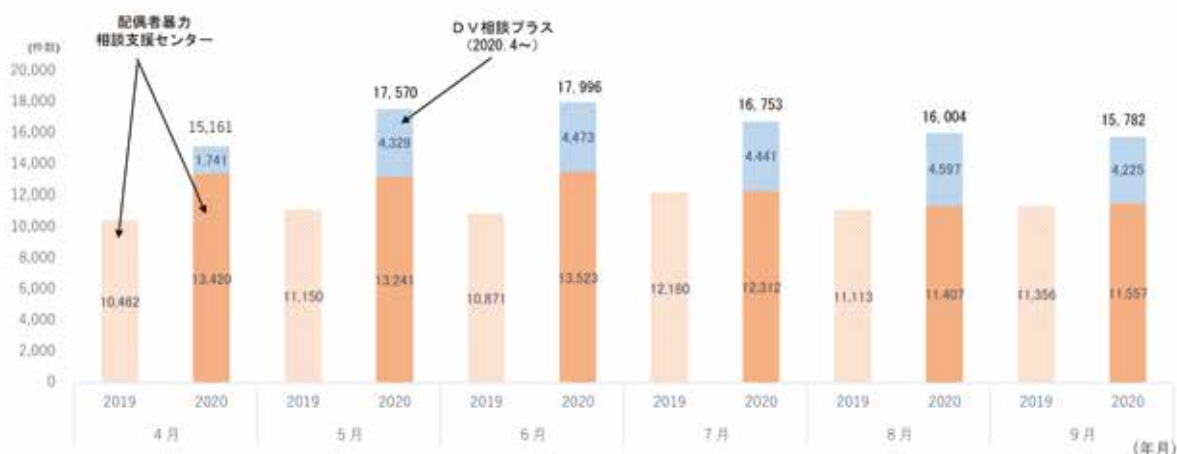
- 女性に対する暴力がさまざまな形で存在しており、潜在化している恐れがある。
- DV や性暴力などは、どこにも相談できないことが多い。
- 健康寿命については、男性は全国上位であるが、女性は全国平均並みである。
- がん検診の受診率は全国平均よりも低いものの、がん死亡率は低い。
- 男女とも喫煙率が低い。

(参考) 新型コロナウイルス感染症による働き方・暮らし方への影響

新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年4月には「緊急事態宣言」が出され、多くの人が自粛生活を余儀なくされるなど、大きな影響がありました。

内閣府の調査によると、全国で令和2年4月から9月のDVの相談件数が前年同月よりも増加しています。

【DV相談件数の推移】



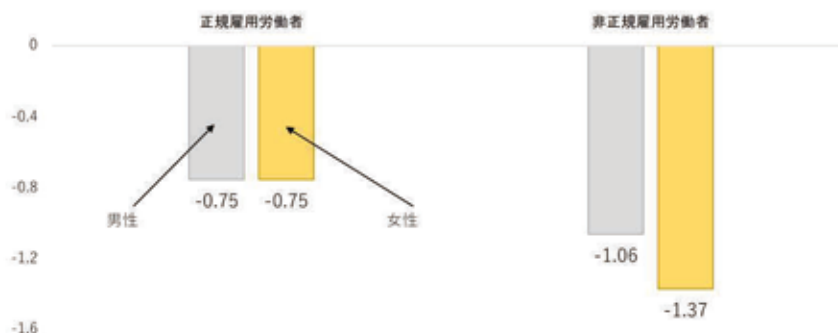
〔出典〕内閣府男女共同参画局調べ ※全国の配偶者暴力相談支援センターからの相談件数は、10月27日時点の暫定値。

内閣府男女共同参画局調べ

感染症の影響下において男女ともに仕事満足度は低下しましたが、女性の非正規雇用労働者は、正規雇用労働者や男性の非正規労働者よりも低下幅が大きくなっています。

【「仕事満足度」の変化（男女別・雇用形態別）】

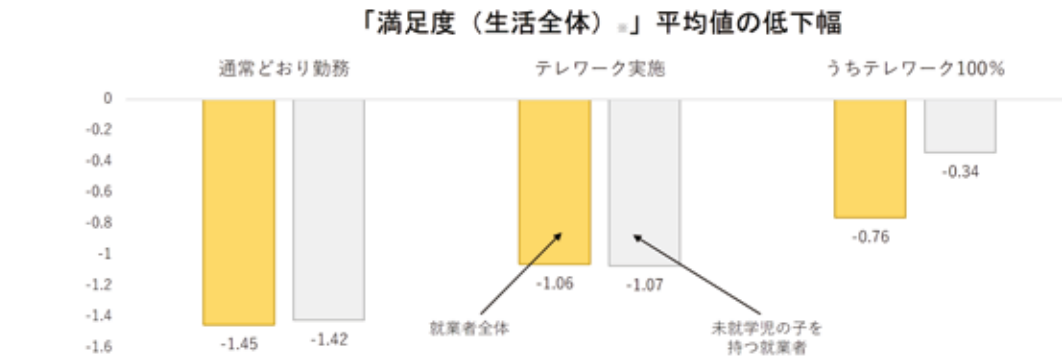
男女別・雇用形態別「仕事満足度」の低下幅



※「感染症拡大前」と「感染症影響下」の仕事の満足度を数値化したもの。

『「満足度・生活の質に関する調査」に関する第4次報告書』（内閣府）

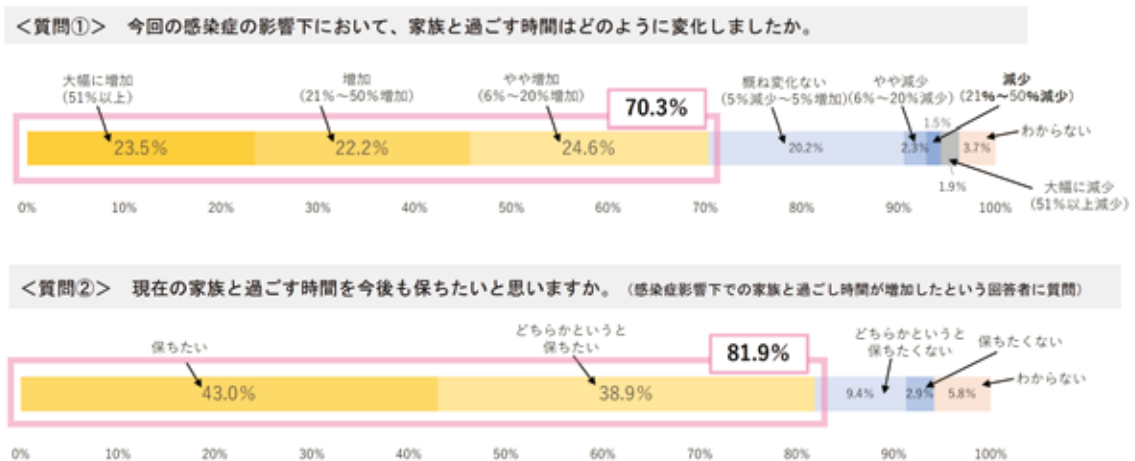
感染症の影響下において、人々の生活満足度は大きく低下していますが、その中でも「テレワーク」を実施している人は、低下幅が小さいという結果となっています。



※「感染症拡大前」と「感染症影響下」の満足度（生活全体）を数値化したもの。

R2 『満足度・生活の質に関する調査』に関する第4次報告書（内閣府）

また、感染症の影響によって、家族と過ごす時間が増えたと回答した人は約7割であり、そのうち、引き続き家族と過ごし時間を保ちたいと回答した人は8割を超えています。

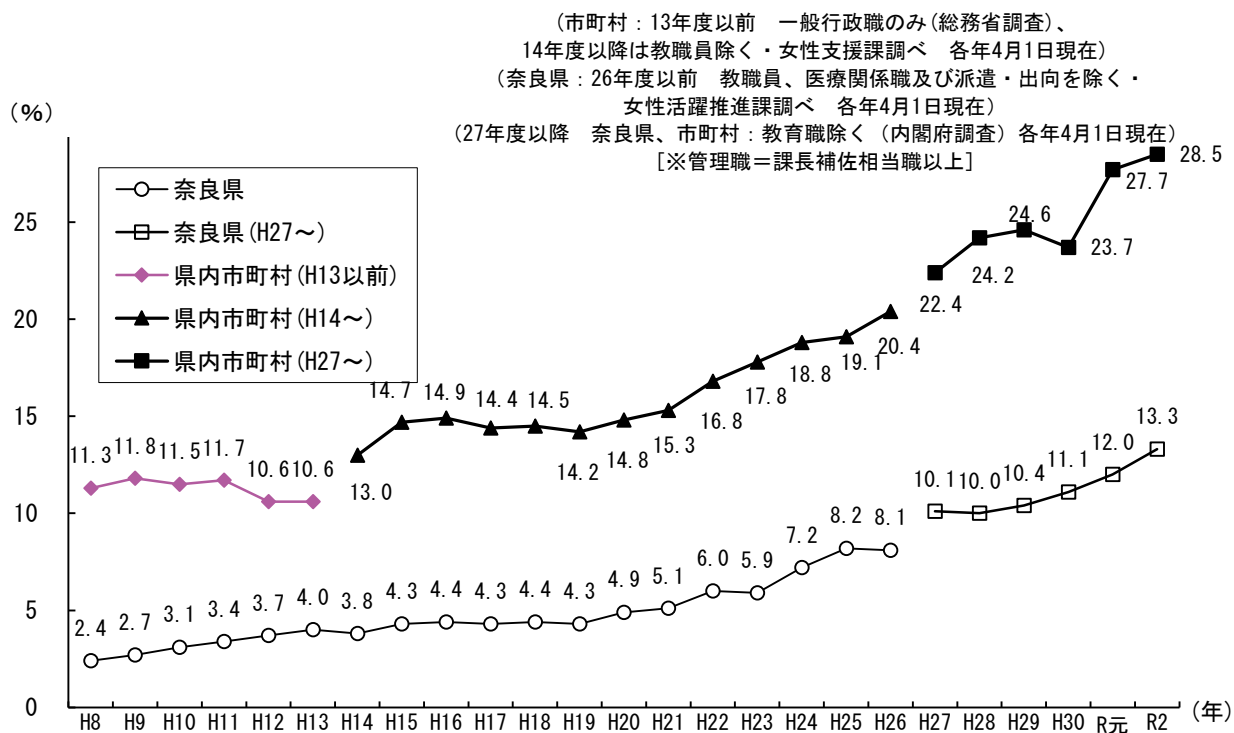


R2 「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（内閣府）

7 女性の意思決定過程への参画

県職員ならびに県内の市町村職員における女性管理職割合は、ほぼ毎年上昇しており、令和2年4月時点では県は13.3%、県内市町村は28.6%となっています。

【県・市町村職員における女性管理職割合の推移】

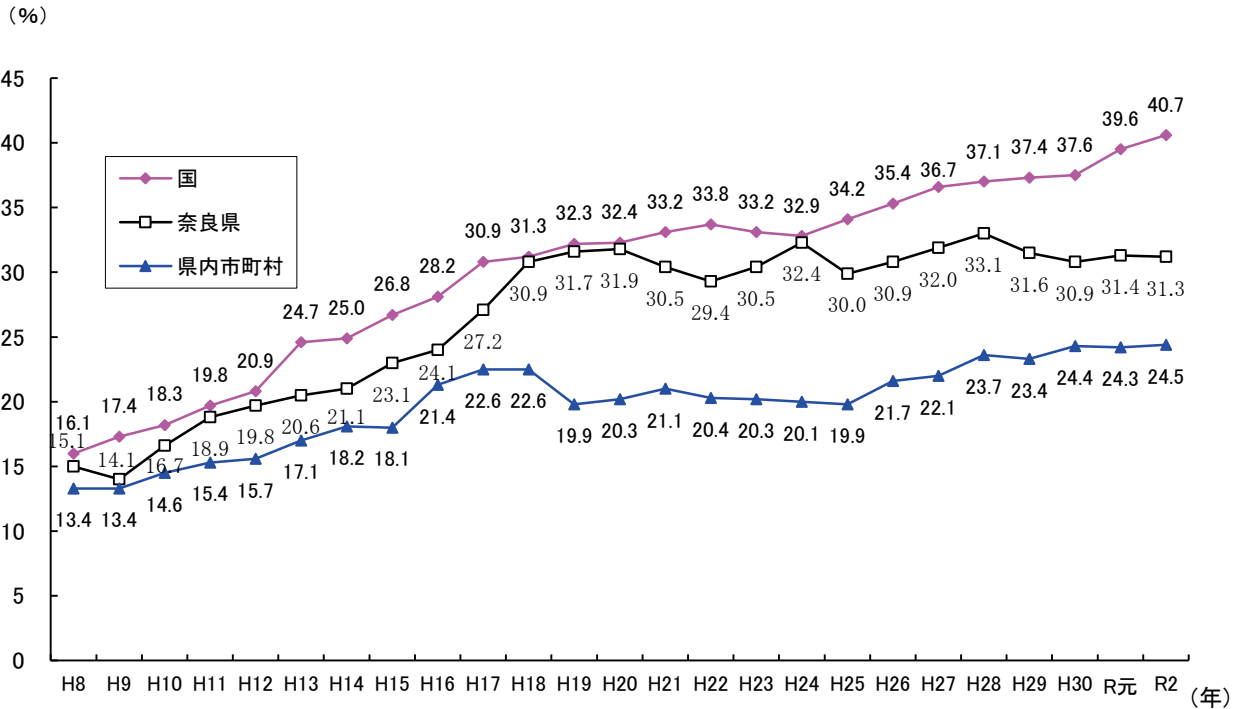


※県の数値には警察本部が含まれる。

行政の審議会等の委員における女性委員の割合は、県は30%台で推移し令和2年4月時点では31.3%です。また、県内の市町村は20%台で推移しています。

【審議会等委員における女性委員の割合の推移】

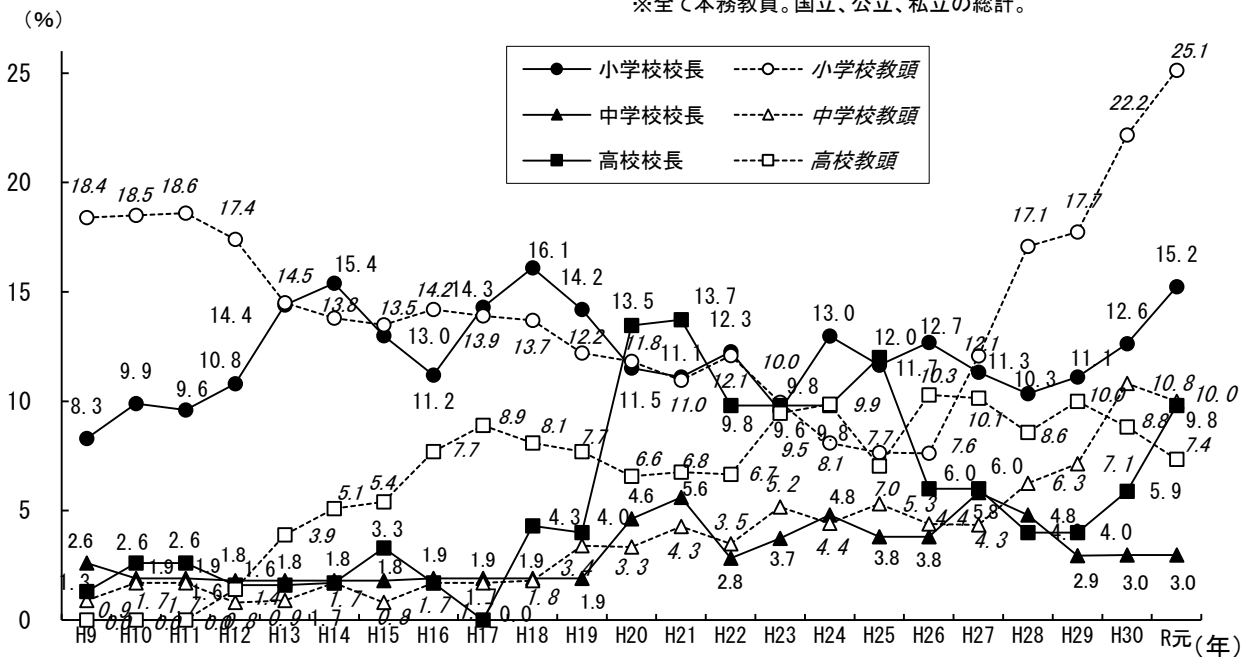
(国=内閣府男女共同参画局調べ・9月30日現在。県=H10以前:8月1日現在、H11以降:3月31日現在。
市町村=女性活躍推進課調べ・H13以前:4月1日現在、H14以降:3月31日現在。)



学校における管理職の女性割合については、小学校が特に増加傾向である一方で、中学校の校長や高校の教頭は割合が増加していません。

【学校管理職（学校長、教頭）における女性割合の推移（奈良県）】

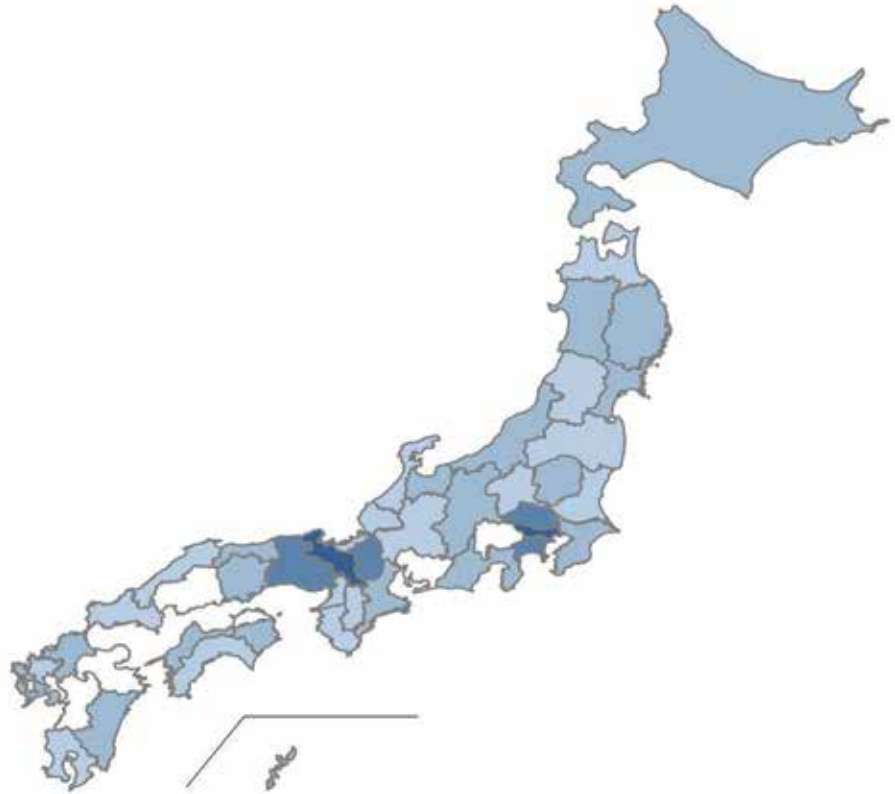
(文部科学省「学校基本調査」、奈良県教育委員会「学校基本数一覧表」各年5月1日現在)
※全て本務教員。国立、公立、私立の総計。



県議会議員に占める女性の割合は 9.5%（令和元年 12 月）で、全国 27 位となっています。

【都道府県議会に占める女性の割合】

都道府県	議員 総数(人)	女性 数(人)	女性割合 (%)
北海道	124	36	29.0
青森県	60	13	21.7
岩手県	105	19	18.1
宮城県	44	7	15.9
秋田県	86	13	15.1
山形県	93	14	15.1
福島県	47	7	14.9
茨城県	55	8	14.5
栃木県	35	5	14.3
群馬県	94	13	13.8
埼玉県	59	8	13.6
千葉県	38	5	13.2
東京都	46	6	13.0
新潟県	57	7	12.3
富山県	50	6	12.0
石川県	68	8	11.8
福井県	51	6	11.8
岐阜県	43	5	11.6
静岡県	53	6	11.3
愛知県	100	11	11.0
三重県	46	5	10.9
滋賀県	47	5	10.6
京都府	87	9	10.3
大阪府	39	4	10.3
兵庫県	40	4	10.0
奈良県	51	5	9.8
和歌山県	42	4	9.5
鳥取県	43	4	9.3
徳島県	45	4	8.9
香川県	58	5	8.6
山口県	47	4	8.5
広島県	37	3	8.1
岡山県	50	4	8.0
福岡県	42	3	7.1
佐賀県	43	3	7.0
大分県	88	6	6.8
熊本県	61	4	6.6
鹿児島県	47	3	6.4
沖縄県	37	2	5.4
高知県	37	2	5.4
佐賀県	37	2	5.4
愛知県	102	5	4.9
香川県	41	2	4.9
広島県	64	3	4.7
大分県	43	2	4.7
熊本県	49	2	4.1
山梨県	37	1	2.7
合計	2,668	303	11.4



【備考】1. 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属選挙区別人員数等」（令和元年12月31日現在）より作成。
2. 女性の割合は小数点第2位を四捨五入したものを、
3. データの表記の都合上、高の非掲載を行っているものがある。

内閣府ホームページ「全国女性の参画マップ」

【女性の意思決定への参画の現状】（まとめ）

- 県職員における女性管理職割合は年々増加している。
- 県の審議会等の委員における女性委員の割合は、平成 18 年に 30%を超え、その後は 30%前後で推移している。
- 学校における管理職の女性割合については、小学校の教頭が最も高く 25.1%で、中学校の校長（3.0%）や高校の教頭（7.4%）は割合が増加していない。（令和元年度）

第3章 計画の大綱

1 基本理念

**奈良で働き暮らす男女が自らの力を最大限発揮して、
ひとりひとりの幸せを実現し、発展する奈良県を目指す**

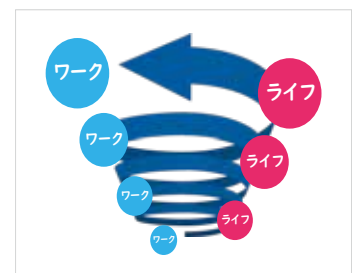
2 基本目標

- 「ワーク・ライフ・シナジー」※の視点に立ち、仕事でも、生活でも、自分らしく力を発揮し、幸せを感じられる男女を増やす
- 固定観念の払拭など社会全体の意識の変化を促し、誰もが働きやすく暮らしやすい活力ある奈良県をつくる

※「ワーク・ライフ・シナジー」とは・・・「日常生活の充実と仕事の充実が互いに好影響を与えること」

「ワーク・ライフ・シナジー」は、「ワーク」と「ライフ」を相対するものと考えのではなく、ワークとライフは相互に影響し合い、高め合う相乗効果(シナジー)を生み出すとする考え方です。「ライフ」を充実させることで、発想や人脈の広がり、健康の維持などの効果が生まれ、そのライフの中から生まれる経験を「ワーク」に活かすことで、「ワーク」の生産性がより高まっていくという好循環のスパイラルアップです。

「ライフ」から「ワーク」へのシナジーの例としては、「子育て中の親が、子どもの自由な発想力から自分の仕事のヒントを得る」や、「働きながらの子育ての中で時間を有効に使い、仕事を効率的に行うことができるマネジメント力・コミュニケーション力が身につく」などが上げられます。また、「旅行やボランティアをすることで人脈ができたり、視野が広がる」といった、直接的に仕事へのよい影響を与える効果が考えられます。



【イメージ図】

3 目標達成に向けたプロセス

この計画の基本目標を達成するためには、具体的な仕組みをつくり、根付かせることを意識した施策を推進することにより、まず個人の行動を促し、次に社会全体に広げていく必要があります。よって、次のプロセスにより進めていきます。

① 「主体的に選択して過ごす時間」を意識した新しい働き方・暮らし方の普及

奈良で働き暮らすすべての男女が自らの力を発揮し、幸せや満足感を得るためには、「主体的な選択による時間」の充実を意識し、仕事と生活の双方に好影響をもたらすことが重要です。

これまでの「ワーク・ライフ・バランス」に関する施策は、生活の中にある家事・育児等の「無償労働」の要素を見逃しながら、主として、仕事と生活の時間的配分を重視していました。すなわち、「有償労働」と「無償労働」の両立を目指していたものです。

男女ともに、仕事も家事・育児等も負担が大きすぎるという喫緊の課題は、引き続き改善していくことが必要です。しかし、最も大切なことは、単にこれらの時間を減らすことだけを目的にするのではなく、生活の中に「幸せ」や「やりがい」を感じられる「主体的な選択による時間」を増やすこと、また、精神的な負担感を取り除き、この時間への質的転換を促すことだと考えます。

「主体的に選択して過ごす時間」は、趣味・娯楽に代表されますが、そればかりではなく、自発的にパートナーや家族と過ごす時間も含まれることにも着目します。「家事や育児」についても、男女ともに「押し付けられている」という負担を感じるのではなく、自発的に取り組むことで、「主体的に選択して過ごす時間」へと変換することが可能です。そして、「幸せ」や「やりがい」を感じられる時間が増えることにより、仕事や生活へも好影響があるという、「ワーク・ライフ・シナジー」という好循環のスパイラルに向かいます。

この計画では、男女がそれぞれの力を最大限に発揮でき、幸せを感じることができる人が増えるよう、「ワーク・ライフ・シナジー」を「日常生活の充実と仕事の充実が互いに好影響を与えること」と定義し、企業の働き方改革の取組等を通じて、この視点に立った新しい働き方、暮らし方を経営者や働く人々に浸透させていきます。

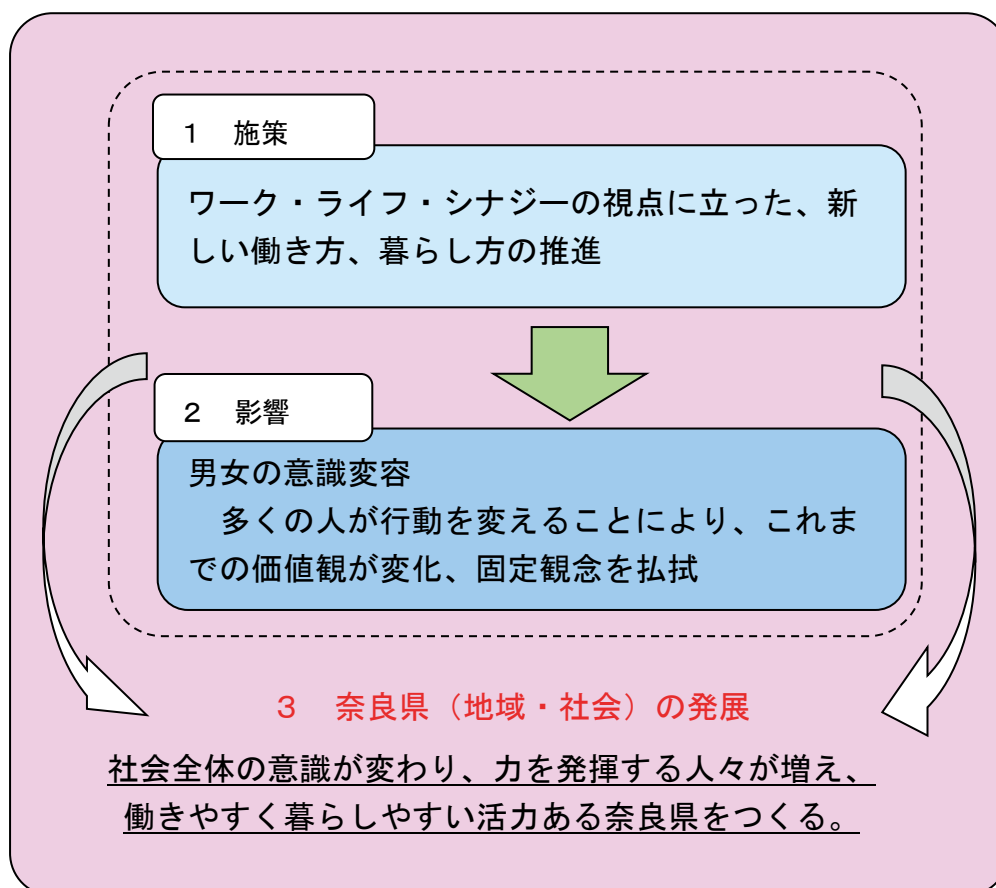
② 新しい働き方、暮らし方が生み出す男女の意識変容

新しい働き方、暮らし方の仕組みを整え、実際のひとりひとりの働き方や暮らし方に変化を起こすことにより、多くの人々の意識にも変化が生まれます。すなわち、多くの人々が、「主体的に選択して過ごす時間」を意識した「ワーク・ライフ・シナジー」を実現すれば、女性も仕事でより力を出せるようになり、男性が家事・育児にも積極的に取り組めるようになります。そして、そのように行動を変えていく男女が増えれば、周りの人々の意識への変化が起きることが期待できます。男女がともに仕事でも家事でも力を発揮できる雰囲気がつくられ、女性の活躍を阻害してきた無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）も含めた固定観念が払拭され、男女がともに新しい価値観をもつなど、社会全体に影響が及びます。

③ ひとりひとりの活躍がもたらす奈良県の発展

社会の多くの人の意識が変わってくれば、男女がともに力を発揮できる土壌がさらに整ってきます。そのような中で、多くの人々が個人の幸せを追求するだけでなく、社会の担い手として、ひとりひとりそれぞれの力を最大限に発揮するようになれば、働きやすく暮らしやすい地域が築かれ、活力ある奈良県をつくることができると考えます。

イメージ



4 評価指標

以下の10項目を、施策推進の成果を評価する指標として、目標値とともに設定します。

	指標	現状	目標値 (R7)	調査等
働き方に関する指標	1.希望した人が就業している割合(20～64歳・女性)	84.6% (H29)	90%	就業構造基本調査
	2.第一子出産前後の女性の就業継続率	52.8% (H30)	70%	奈良県結婚・子育て実態調査
	3.管理的職業従事者における女性の割合	14.5% (H29)	30%	就業構造基本調査
	4.長時間労働(週60時間以上労働)の男性雇用者の割合	13.6% (H29)	5%	就業構造基本調査
暮らし方に関する指標	5.家事関連従事時間の男女比(女性/男性)	4.7 (女237分/男50分) (H28)	2.5	社会生活基本調査
	6.企業における男性の育児休業取得率	2.0% (R元)	30%	職場環境調査(奈良県)
	7.健康寿命の全国順位(女性)	25位 (21.05年) (H30)	1位 (R4)	健康推進課調べ
考え方に関する指標	8.固定的性別役割分担意識に肯定的な人の割合	42.9% (R元)	30%	奈良県女性活躍推進に関する意識調査
	9.ワーク・ライフ・バランスの優先度 ^(*1) の希望と現実の一致割合	女45.6% 男44.7% (R元)	60% (男女とも)	奈良県女性活躍推進に関する意識調査
	10.「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」のうち、複数の活動に満足している人 ^(*2) の割合	女61.6% 男66.3% (R元)	70% (男女とも)	奈良県女性活躍推進に関する意識調査

^(*1)「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の3つに分けた活動のうち、何を優先するか。(複数の活動を優先することを含む)

^(*2)「満足している」または「まあ満足している」の合計

第4章 施策体系と推進施策

「第3章 計画の大綱」の「3 目標達成に向けたプロセス」に記載したとおり、具体的な仕組みをつくり、根付かせることを意識した施策を進めていきます。

個人の行動を促すため、「ワーク」、「ライフ（無償ワーク）」、「ライフ（主体的に選択して過ごす時間）」、「環境」、「意識」に着目して、県が推進する分野を下記のとおり5つにまとめました。

■ 施策体系

大分類	中分類	小分類
1 働く人の多様性を尊重した誰もが働きやすい環境づくり	1-1 男性中心型労働慣行の是正と多様な働き方の推進	① 男性中心型労働慣行の典型である長時間労働の削減
		② 多様で柔軟な働き方の推進
	1-2 女性のキャリア構築支援	③ 個別の施策分野における働き方改革の推進
		④ 誰もが働きやすい制度・風土づくりの支援
		① 女性のキャリア構築・継続支援
1-3 雇用の場の創出	② 若年期からのキャリア教育	
	③ 女性管理職登用の促進	
1-4 女性の再就職支援	④ 農業分野における女性活躍の推進	
	① 時間と場所に拘束されない仕事の創出	
1-5 女性の起業支援	② 企業誘致による雇用の場の創出	
	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 再就職希望女性への相談支援	
2 男女がともに支えあう家庭生活の実現	2-1 男性の家事・育児等への参画促進	③ 再就職のための職業能力向上支援
		① 女性の起業支援
		② 新しい起業スタイルの促進
		④ 男性の暮らし方改革の推進
	2-2 仕事と家事・育児・介護の両立支援	② 男性の育児休業取得促進
③ 男性の家事・育児参画の意識づくり		
④ 男女がともに支えあう家庭づくりの応援		
① 地域全体で進める子育て支援の推進		
② 市町村の子ども・子育て支援体制の充実		
③ 育児休業期の経済支援		
3 暮らしの充実	3-1 奈良で暮らす楽しみづくり	④ 保育所等の施設整備と保育サービスの充実
		⑤ 保育人材の確保
	3-2 地域における活動の支援	⑥ 仕事と介護の両立支援と介護人材の確保
		① 県内イベントの充実
4 安全・安心な暮らしの実現	4-1 困難な状況にある家庭・個人への支援	② 食の振興
		③ スポーツの振興
		④ 文化活動の充実
		① 生活困窮家庭への支援
		② ひとり親家庭への支援
		③ 困難を抱える子ども・若者への支援
		④ 児童虐待の防止
	⑤ 高齢者支援	
4-2 女性に対するあらゆる暴力防止	⑥ 障害者支援	
	⑦ 多文化共生の推進と在住外国人支援	
4-3 健康な暮らしの推進	⑧ 困難を抱える女性等への相談支援	
	⑨ 女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人々への対応	
4-4 防災・防犯分野における男女共同参画の推進	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	
5 男女共同参画社会の基盤づくり	5-1 女性の活躍を阻害する固定的性別役割分担意識の払拭	① 生涯を通じた女性の健康推進
		② 男女どもの健康長寿の推進
	5-2 社会の意思決定の場への女性の参画促進	① 男女共同参画の視点に立った防災・防犯活動の推進
		② 災害ボランティア活動の支援
	5-3 幼少期からの男女共同参画教育の推進	① 男女共同参画・女性活躍の意識づくり
① あらゆる分野における女性の参画拡大		
5-4 市町村の男女共同参画推進への支援	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	
5-5 人権尊重の理念に基づく多様性への理解促進	④ 審議会における女性登用の促進	
	① 保育士・教員の男女共同参画社会づくりに関する意識向上	
	② 学校等における男女共同参画教育の推進	
		① 市町村の基盤づくり支援
		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

推進施策 1 働く人の多様性を尊重した誰もが働きやすい環境づくり

1-1 男性中心型労働慣行の是正と多様な働き方の推進

■ 課題と対応方針

夫婦共働き世帯は年々増加し、専業主婦世帯の2倍を超える状況にあるにも関わらず、男性が稼ぎ手の中心で、女性が家事・介護等のケア労働を主に担うことを前提に、長時間労働を是とする労働慣行が未だに企業等における働き方として残っています。

また、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、育児や介護などと両立しながら働く人にとって、突発的な事項への対応が難しいなど、働きにくい状況となっています。

これらのことが、家事・育児・介護の負担を主に担わざるをえない状況にある女性にとって、仕事を通じた能力発揮の大きな阻害要因となっています。

しかし、平均寿命が長くなり、男性も親や配偶者の介護負担を担う可能性が増大する中、男性にとっても「フルタイム、残業・転勤あり」といった従来の働き方を改革していくことが求められています。

家事・育児・介護等との両立を図りながら、仕事において活躍したいと考える誰もが、その能力を十分に発揮できるよう、男性中心型の労働慣行を是正するとともに、柔軟な働き方を推進し、働きたい・働き続けたいすべての人の希望が叶う環境づくりを推進します。

さらに、女性だけでなく、障害者、在住外国人、性的マイノリティの方なども含めたすべての人にとって働きやすい環境を整えていくことを通じて、働く人の多様性を尊重した誰もが働きやすい職場づくりを目指します。

■ 施策と取組

① 男性中心型労働慣行の典型である長時間労働の削減

「なら女性活躍推進倶楽部」の登録企業や「社員・シャイン職場づくり推進企業」の登録企業等と連携し、男性中心型労働慣行の典型ともいえるべき長時間労働を是とする風潮をあらため、労働時間の制約にとらわれない働きやすい制度の構築、評価の仕組みの改革に取り組みます。

具体的には、企業等の経営者・管理職に向けた啓発セミナーの開催や、制度・仕組みの構築に関する支援、各企業の実情に則した課題解決の指導や助言を行う専門家の派遣、具体的な手法の実践等を通じて企業におけるキーパーソンを育成するワークショップを開催することなどにより、長時間労働の削減につなげます。

② 多様で柔軟な働き方の推進

上記の登録企業等と連携し、仕事と家庭の両立など従業員のニーズを踏まえたうえで、テレワーク・フレックス勤務・オンライン活用など、従業員の満足度向上にも繋がる多様で柔軟な働き方を普及します。

特に、新型コロナウイルス感染症の拡大によって急速に広まったテレワークについては、業種・職種ごとに特徴があったとしても、部分的な導入ができるといった事例を示し、普及を図ります。

③ 個別の施策分野における働き方改革の推進

人材確保のために、労働環境・処遇の改善が特に必要な分野について、重点的に取組を進めます。

- ・ 医療の分野では、働き方改革を推進するため、アドバイザーの配置や医療機関等に向けた研修を実施するなど、長時間労働等の是正を図ります。
- ・ 保育の分野では、施設長向けの研修の充実や、保育補助者の活用を促進するなど、保育現場の業務負担軽減のための働き方改革を推進します。
- ・ 介護の分野では、介護従事者の労働環境・処遇改善を図るため、市町村や民間団体による取組を支援します。

④ 誰もが働きやすい制度・風土づくりの支援

「なら女性活躍推進倶楽部」の登録企業や「社員・シャイン職場づくり推進企業」の登録企業を増やすとともに、「社員・シャイン職場づくり推進企業」については、先進的な取組を行っている企業を表彰し、その事例を発信していきます。表彰には「女性活躍推進部門」を設定し、企業に対して女性活躍への意識づけを強化していきます。

県内企業における働き方の実態を把握するための調査を実施するとともに、県内の中小企業を対象に、労働時間等の問題に社会保険労務士などが答える相談窓口を設置します。

人権侵害にもつながるセクシャルハラスメントやマタニティハラスメントなどの根絶に向け、奈良労働局等と連携し、企業に向けた働きかけを実施するとともに、ハラスメントを受けた人からの相談機能の充実に努めます。

「奈良県公契約条例」の基本理念・基本方針等に基づき、適正な労働条件の確保、多様な人材が働きやすい職場づくり等に取り組む企業に対し、県の公共調達において加点評価を行います。

「なら女性活躍推進倶楽部」

県内の企業・事業所が会員登録し、男性も女性も働きがいを感じ、いきいきと働き続けることができる職場づくりをめざし、関係団体とともに様々な取組を展開する県の事業。令和2年12月現在で129社が会員登録。

「社員・シャイン職場づくり推進企業」

仕事と家庭の両立や多様な働き方等ができる職場環境づくりに取り組み、一定の要件を満たした企業を県が認定する制度。令和2年12月現在で197社が登録。

1-2 女性のキャリア構築支援

■ 課題と対応方針

一般的に、女性は男性に比べて妊娠・出産・育児・介護などのライフイベントによって、キャリアプ

ラン選択の見直しが必要になりがちです。そのため、女性自身が長期的なキャリアプランを描きにくい現状です。このことは、男女の賃金格差とも深く関わります。国際比較において、日本は男女の賃金格差が大きいことや管理的職業に従事する女性の割合が低いことが、ジェンダー・ギャップ指数の経済分野のスコアを引き下げる要因となっています。日本の女性の給料は、正社員であっても男性の約75%で、これは女性の勤続年数が男性に比べて短いことや、女性管理職の少なさが影響しています。

ところが、企業等が女性のキャリア構築をサポートする体制が不十分であること等によって、女性のリーダー・管理職の育成がうまく進んでいません。

女性のキャリア構築支援のため、これからリーダーを目指す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が身体的な特性など性別による違いを理解しながら、「女性は管理職に向いていない」といった無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を払拭し、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、子どもたちが将来の夢目標に向かって意欲的に学び、勤労の尊さとその意義に対する理解を深め、社会的・職業的自立に向けて人生設計を行うことができるよう、若年期からのキャリア教育に取り組みます。

■ 施策と取組

① 女性のキャリア構築・継続支援

職場での悩みを抱える女性に対し、自身の課題解決がはかれるよう、相談窓口を運営し、相談員が就労の継続に向けたアドバイスを行います。

また、就労継続に必要なスキルを身につけるセミナー等の開催や、より高度な知識・技術の習得を支援すること等により、働き続ける女性をサポートします。

② 若年期からのキャリア教育

小学校・中学校において、子どもたちが勤労の尊さとその意義に対する理解を深め、勤労観・職業観を身に付けられるよう、職場体験活動等をさらに普及促進します。

県立高等学校では、「多様な学びの選択肢」を提示することを基本としながら、社会や地域とつながる実学教育を推進するとともに、地域の企業との連携と協力のもと、産業・地域を支える人材の育成に取り組みます。

県内の大学等と連携し、講義や学内イベント等の機会を捉え、将来のライフイベントを見据えた中長期的なキャリア構築についての意識づけを行います。

就職した後も、多様な職業選択が何度でもできるよう、職業訓練やリカレント教育の機会づくりを推進します。

③ 女性管理職登用の促進

県内の企業等で働く女性を対象として、ライフイベントを考慮に入れたキャリア構築のセミナー開催や、県内の女性同士が相互につながる交流の機会の提供などにより、将来のリーダー、管理職を希望する女性を増やします。管理職女性の女性ならではの悩みごとや部下育成のポイントなどについても、管理職女性の横連携で情報共有を図り、解決につなげます。

企業等の経営者・管理職・人材育成担当者に向けて、女性を登用することでの企業のメリット、企業経営に与える好影響などを示し、女性登用の必要性や、課題と解決策の理解を促します。ま

た、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が義務付けられていない中小企業に対しても、計画を策定するよう促します。

県の職場においては、特定事業主行動計画に定めた女性登用の目標を達成するよう努めます。

④ 農業分野における女性活躍の推進

女性は農業就業人口の約半数を占め、農業の担い手として重要な役割を果たしているにもかかわらず、基幹的農業従事者の女性比率は低い状況です。女性農業者の育成は、農業の発展に大きく寄与するとの認識を踏まえ、新たに農業に参入する女性を増やすとともに、若手女性農業者のネットワーク化や、地域のリーダーとして活躍する人材育成を行います。

また、男女の各世帯員がともに意欲とやりがいを持って経営に参画できる魅力的な家族経営を目指し、家族で営む農業の経営方針やひとりひとりの役割、就業条件や就業環境について、家族みんなで話し合い取り決める「家族経営協定」の締結を推進します。

1-3 雇用の場の創出

■ 課題と対応方針

奈良県は女性の就業率が低く、就業を希望する女性が仕事についている割合も低い状況です。

希望している女性が仕事に就けない原因として、家庭との両立などの理由により、自宅に近い場所で働きたいと考えていても、地域に働く場所が少ないことや、働きたい職種と企業が求める職種に乖離があることなどがあげられます。

職住近接で働くことができる新しい形態の就業の場をつくとともに、県内での就業を希望する女性が柔軟に働くことができる工場など、企業を誘致します。

■ 施策と取組

① 時間と場所に拘束されない仕事の創出

県内の企業等に対し、雇用の形態や発注方法などの多様化を促し、女性が時間と場所を柔軟に選択して働くことができる仕事づくりを進めます。

テレワークなどを活用し、Wi-Fi環境を整えた「新しい働き方」の拠点となるコワーキングオフィスなどの設置を推進します。

また、働きながら休暇をとる過ごし方である「ワーケーション」の取り組みの一環として、南部地域・東部地域への移動手段確保のため、レンタカー費用助成などの二次交通支援の取組を推進します。

② 企業誘致による雇用の場の創出

地域経済の活性化と雇用の場の創出に寄与する工場や研究所等を立地する企業を支援するため、事業所の立ち上げにかかる経費、オフィス賃料、人材確保に関する経費等の補助を行います。

1-4 女性の再就職支援

■ 課題と対応方針

女性は妊娠・出産・介護などのライフイベントの際にいったん退職してしまうと、再び働こうとしても就職しにくい状況にあります。また、いったん仕事をやめてしまうと、ブランクが生じ、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から、再就職しようとしても一歩を踏み出せないことがあります。

働きたい希望を持つすべての女性が再び仕事に就けるよう、働きたい女性と働いてほしい企業を結びつける取組や再就職を希望する女性のスキルアップ支援など、個人・企業等へ向けた取組を進めます。

■ 施策と取組

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

「なら女性活躍推進倶楽部」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向けに、マッチングイベントの開催等により、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。

② 再就職希望女性への相談支援

再就職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、再就職に向けたスキルアップを含めたトータルな支援を行います。

③ 再就職のための職業能力向上支援

すぐに就職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を行います。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。

また、特にブランクが再就職の妨げとなる看護業界での復職を支援するため、潜在看護師に対して、最新の医療技術に関する研修や無料の職業紹介、細やかなカウンセリングなどを実施し、再就職の促進を図ります。

1-5 女性の起業支援

■ 課題と対応方針

企業等に雇用される働き方以外に、自分自身の経験や能力を活かし、働き方や仕事の内容を決めることができる「起業」という選択がありますが、起業するためのノウハウやスキルの不足により、積極的な行動に踏み出しにくい状況です。

また、様々な社会問題をビジネスの手法で解決する「ソーシャル・ビジネス」が、これまでの官民連携の枠組みを超えた取組として注目が高まっています。これまで、女性が身近な生活の中で見つけた課題をビジネスの種にした事例も数多くあり、また女性自身が抱える問題を「ソーシャル・ビジネス」の

手法で解決していくことができるよう、起業を支援する関係機関と連携し、様々な形態の女性の起業を支援します。

■ 施策と取組

① 女性の起業支援

個人の能力向上により起業につなげるセミナーや、先行する起業家のモデルを提示し自身のモチベーションを上げるきっかけとしてもらうための起業家同士や支援機関との交流会を開催します。

補助制度や制度融資、創業期の起業家に対して安価な賃貸スペースを提供することなど、県内の創業支援機関と連携して、個々の課題に応じたきめ細かな支援を行います。

② 新しい起業スタイルの促進

インターネットを通じて自宅等で仕事を請け負う自営型テレワークといった様々な女性の起業スタイルを提示し、ワーカーの育成を行います。

社会問題をビジネス手法で解決する「ソーシャル・ビジネス」について事例を示し、その考え方や仕組みの理解促進を図ります。

推進施策 1 の成果指標

指標	現状	目標値 (R7)	調査等
「なら女性活躍推進倶楽部」の登録企業数	127 (R2.9)	200 (R6)	女性活躍推進課 調べ
「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」の登録数	201 (R元)	260	雇用政策課調べ
工場を新たに誘致する数	129 (H27~30)	120 (R元~4)	工場立地動向調査(企業立地推進課)
企業立地に伴う雇用創出数	1,188人 (H27~30)	1,000人 (R元~4)	企業立地推進課 調べ
職業訓練修了者の就職率	93.5% (R元)	100% (R6)	雇用政策課調べ
「小売業」「飲食業」「宿泊業」の開業率	13位 (H29)	10位以内 (R6)	雇用保険事業年報(産業振興総合センター)

※目標値は、原則として、令和7年度までに達成することを目標としますが、他計画との整合や調査年度等を踏まえた指標は括弧書きの目標年度とします。

推進施策2 男女がともに支えあう家庭生活の実現

2-1 男性の家事・育児等への参画促進

■ 課題と対応方針

長時間労働等により、男性が家事・育児等に参加する時間を確保できないことや、「家のことは女性の役割」という性別による固定的役割分担意識が男女ともに残っていることから、家事・育児等の負担は女性に偏っている状態です。

また、新型コロナウイルス感染症拡大の状況下においては、女性に家事・育児等の負担が多くかかり、固定的性別役割分担意識に基づく問題がより顕在化しました。

男性が家事・育児等に参画することで、女性の負担が軽減され、夫婦が理想の子ども数を持つことや女性の仕事と家庭の両立につながります。また、男性の家事・子育て経験が仕事の生産性を向上させ、地域活動に積極的に参加することにより社会貢献につながるなど、仕事や生活に様々な好影響を与えると考えられます。このように、男性が家事・育児に対し、積極的に関わる時間を増やしていくよう施策を進めます。

■ 施策と取組

① 男性の暮らし方改革の推進

企業等の経営者・管理職に対して、男性従業員の家事・育児参画は、男性自身の能力向上につながり、企業経営にも生産性向上などのプラスの効果をもたらすこと（シナジー）についての理解促進を図り、職場での取組をきっかけに、男性が「働き方」とともに「暮らし方」を変えていくという気運を醸成します。

② 男性の育児休業取得促進

夫婦が一体感を持って子育てできる環境を整備し、風土を醸成することを目的として、「奈良県パパ産休プロジェクト」として、父親が仕事を休んで育児に積極的に関わられるように企業等に働きかけを行い、男性の育児休業取得を促進します。

特に県職員に対しては、育児休業や男性の育児参加のための特別休暇の取得促進について、特定事業主行動計画に目標を定め、達成するよう取り組みます。また、人事評価制度においても、部下の育児休業の取得促進に努めたかを管理職の評価の着眼点に追加することなどを検討します。

③ 男性の家事・育児参画の意識づくり

男性が積極的に家事・育児に関わることの意義を踏まえた新しい暮らし方を提案し、意識変容を促していきます。女性に向けても、家事・育児を抱え込まず、夫婦・男女で分担することのメリット、ヘルプシーキング（助けや協力を求めるスキル）の重要性などを広めていきます。

④ 男女がともに支えあう家庭づくりの応援

結婚を希望する独身者を応援する企業や店舗、NPOで構成する「なら結婚応援団」により、

若者の出会いの機会を提供し、新しい家庭を作っていくときから、男女が共に支えあう家庭づくりを応援します。

2-2 仕事と家事・育児・介護の両立支援

■ 課題と対応方針

育児・介護といった事情が発生した際に、それらをサポートする環境が整っていなければ、仕事か家庭かの二者択一を迫られ、離職せざるを得ないケースも存在します。「育児は女性の役割」という固定観念により離職するのは女性が多い状況ですが、介護のケースでは男性の離職も増えてきています。

男女ともに平均寿命が長くなり、「教育・仕事・老後」といった単線型の人生設計ではなく、若いうちから、時々のライフステージの段階で、それぞれの希望に応じた働き方、学び方、生き方を選べるようになることが求められています。

人生100年時代では、男女を問わず、誰もが、家事、育児、介護といったケア労働に主体的に関わることが必要との認識のもと、育児・介護にかかる心理的・肉体的な負担を軽減し、働き続けたい人が働き続けることができ、能力発揮の機会を失わないよう、家庭生活と仕事の両立支援を推進します。

特に、未来を担う子どもを育てることは、親や家庭だけの責任ではなく、社会全体の責務であると認識し、家庭と地域がともに子どもを大切にはぐくんでいくための取組を進めます。

■ 施策と取組

① 地域全体で進める子育て支援の推進

「奈良県子ども・子育て応援県民会議」の団体・有識者等との協働により、地域における子育て支援の輪を広げる県民運動を展開します。

具体的には、県内の企業・店舗等が登録する「なら子育て応援団」の取組を引き続き展開し、子育て家庭の負担軽減や子どもと一緒に参加できるイベント等の情報の発信等を通じて、地域ぐるみで子育てを応援します。

また、体罰は許されないという考え方を広め、地域全体で体罰によらない子育てを応援する気運醸成を図ります。

学校・保護者・地域住民等が協働して、子どもたちの学校・家庭以外の居場所をつくり、学習支援活動などに関わることにより、子どもたちの健やかな成長を支えます。

② 市町村の子ども・子育て支援体制の充実

妊娠期からすべての母子の状況を把握し、必要な支援機関につなぐなど、個々のニーズに応じた支援が行えるよう、「子育て世代包括支援センター」および「子ども家庭総合支援拠点」を整備・充実します。

③ 育児休業期の経済支援

育児休業取得期の一時的な収入減少による負担・不安を軽減し、安心して子育てに専念することができるよう、従業員の育児休業給付金を独自に上乗せして支給する企業等を支援します。

④ 保育所等の施設整備と保育サービスの充実

市町村による保育所や認定こども園の施設整備を引き続き支援し、待機児童の解消に努めます。放課後児童クラブについても、待機児童を解消できるよう引き続き施設整備を支援します。

さらに、延長保育の拡充や、自宅で看護することが困難な病児・病後児保育、一時的に保育が必要となった場合の一時預かりなどの実施に対して支援し、様々なニーズに対応できる保育サービスの充実を図ります。

また、24時間体制で運営する病院において、病院内保育所の設置・運営を補助します。

⑤ 保育人材の確保

奈良県独自の保育士のキャリア認定制度の運用、職位や経験に応じた研修の実施などにより、保育士のキャリア構築を支援します。

また、潜在保育士等を対象として「保育人材バンク」において、求人・求職のマッチングを行うほか、保育士養成施設の学生等への修学資金や就職準備金貸付制度の運用や、県内保育施設での就労継続を図る仕組みを検討すること等により、保育の人材確保に努めます。

地域の子育ての担い手となる子育て支援員、放課後児童支援員を養成するとともに、ファミリー・サポート・センターの登録会員の増加を図り、多様な子育て人材の確保に努めます。

⑥ 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、介護休業制度の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、市町村及び民間等が行う優れた取組に対して補助を行うなど介護人材の質及び量の確保に向けた取組を支援します。

「なら子育て応援団」

県が実施する子育て支援の取組の一つで、企業・団体等が様々なサービスを提供することで、妊婦の方や子育て家庭を応援する制度です。

「子育て世代包括支援センター」

市町村において、妊娠期から子育て期にわたるまでの様々なニーズに対する総合的相談支援を実施する機関。

「子ども家庭総合支援拠点」

市町村において、子どもとその家庭及び妊産婦等を対象に、実情の把握、子ども等に関する相談全般から通所・在宅支援を中心としたより専門的な相談対応や必要な調査、訪問等による継続的なソーシャルワーク業務までを行う機能を担う拠点。

「保育人材バンク」

専門の就職支援コーディネーターが、保育や子育て支援分野で働きたい方と、人材を求めている施設・事業所をつなぐ職業紹介事業を行っているほか、利用登録者に対する就職支援研修や、合同就職説明会の開催などを通じて、保育・子育て人材の確保に向けた事業を実施しています。

推進施策2の成果指標

指標	現状	目標値 (R7)	調査等
県男性職員の育児休業取得率	19.7% (R元)	奈良県特定事業 主行動計画に定 める数値	人事課調べ
教育委員会男性職員の育児休業取得率	3.3% (R元)	奈良県教育委員 会特定事業主行 動計画に定める 数値	教育委員会調べ
なら子育て応援団登録店舗数	1,741 (R元)	1,800 (R6)	女性活躍推進課 調べ
仕事と子育ての両立ができることの育児 期の県民満足度	2.85 (R元)	3.00 (R6)	県民アンケート 調査
子育てに心理的・精神的な不安感・負担感 を感じている母親の割合	49.8% (H30)	40%以下 (R5)	女性活躍推進課 調べ
保育所等入所待機児童がいる市町村数	10 市町村 (R2.4.1)	0 市町村	奈良っ子はぐく み課調べ
放課後児童クラブ利用待機児童がいる市 町村数	4 市町 (R2.7.1)	0 市町村 (R3)	奈良っ子はぐく み課調べ

※目標値は、原則として、令和7年度までに達成することを目標としますが、他計画との整合や調査年度等を踏まえた指標は括弧書きの目標年度とします。

推進施策3 暮らしの充実

3-1 奈良で暮らす楽しみづくり

■ 課題と対応方針

「主体的に選択して過ごす時間」の充実により、仕事や生活に相乗効果（シナジー）をもたらすためには、奈良県で暮らすすべての方に、それぞれの楽しみを見つけてもらうことが大切です。

そのために、奈良が有する素晴らしい自然・歴史・文化資源を活用して、奈良の良さを再認識していただけるような取組を行います。

文化・芸術活動やスポーツを行う人が増えるよう、施設整備やイベント開催を充実します。

また、食を楽しむことのできる機会を拡大するため、食の魅力づくりやイベントを開催します。

このような取組を通じて、県民ひとりひとりが、幸せや生きがいを感じられる「主体的な選択による時間」を持てるよう環境整備を推進します。

■ 施策と取組

① 県内イベントの充実

家族みんなで楽しめるよう、ムジークフェストならや平城宮跡内でのイベント、奈良マラソン、馬見チューリップフェアなど、音楽やスポーツイベントを引き続き開催します。

さらに、四季を通じて多くの人に訪れていただけるよう、奈良の奥深い魅力をブランディングし、ゆっくりじっくりと楽しめるイベントを展開します。

また、パブリックビューイングなどにより、サッカーワールドカップ、万国博覧会などの世界的祭典を、臨場感をもって一体的に鑑賞できる空間を創出し、幅広い年齢層の参加を促します。

② 食の振興

柿やいちごなどの美味しいブランド認証農産物の販売を増やし、「奈良にうまいものあり」の評判を定着させます。

奈良フードフェスティバルや食のイベント開催等により、奈良の食を楽しむ機会の拡大を図ります。

③ スポーツの振興

身近な公共スペース、公共・民間スポーツ施設の開放活用、新たなスポーツ施設の整備を通じて、まちなかスポーツ施設の整備を図り、県民がいつでもどこでもスポーツできる環境づくりを目指します。

④ 文化活動の充実

芸術・文化で奈良をいきいきとするため、文化振興条例を制定し、文化振興の総合的・戦略的展開を図ります。

障害の有無や年齢にかかわらず誰でも文化芸術活動に参加できるよう、「奈良県大芸術祭」と「奈良県障害者大芸術祭」を一体的に開催します。

奈良が誇る歴史文化資源に触れ、質の高い文化芸術イベントを体験できるなど、なら歴史芸術文化村（令和4年3月開村予定）を歴史芸術文化活動の拠点とするため、その活用策を精査・検討します。

3-2 地域における活動の支援

■ 課題と対応方針

地域においてボランティア活動や社会参加を行うことは、社会とのつながりをもたらし、個人の健康づくりにも良い影響を与え、幸せや生きがいを感じられる時間となります。

「主体的に選択して過ごす時間」の一つとして、地域での活動や社会貢献につながる活動を支援します。

■ 施策と取組

① 地域ボランティア活動等の支援

男女共同参画を推進するため地域で自主的に活動している団体・グループ等の情報交換や交流活動の場を提供し、活動を支援します。

高齢者が住み慣れた地域で、安心して自立した生活を送るとともに、長年培った知識・経験を活かし、地域社会を支える重要な一員として社会活動に積極的に参加できるよう、スポーツ、文化活動、ボランティア活動などを推進します。

「奈良ボランティアネット」の運用により、ボランティア・NPO活動の積極的な情報提供を行います。

また、県内のボランティアが集い、実践報告や意見交換を行う「ボランティア研究集会」を開催することにより、市町村の枠を超えたネットワークづくりを支援するとともに、「ならボランティアフェスタ」におけるボランティアの活動発表や体験プログラムを通じ、ボランティア活動の普及・啓発を図ります。

県民・企業から寄附を募り、寄附者が応援したいNPO等の支援や、寄附者がNPO等と一緒に取り組みたい地域貢献活動に活用する基金を設置・運営します。

推進施策3の成果指標

指標	現状	目標値 (R7)	調査等
馬見丘陵公園来園者数	年間111万2千人 (R元)	年間120万人 (R6)	公園緑地課調べ
奈良フードフェスティバル1日あたり来場者数	11,665人 (R元)	13,500人 (R4)	豊かな食と農の振興課調べ
まほろば健康パーク来園者数	年間32万2千人 (R元)	年間35万人 (R6)	公園緑地課調べ
芸術・文化を行う県民の割合 (過去1件間に「芸術・文化」に関する「学習・自己啓発・訓練」を行った人の割合)	全国第5位 (H28)	全国第1位 (R3)	社会生活基本調査

※目標値は、原則として、令和7年度までに達成することを目標としますが、他計画との整合や調査年度等を踏まえた指標は括弧書きの目標年度とします。

推進施策 4 安全・安心な暮らしの実現

4-1 困難な状況にある家庭・個人への支援

■ 課題と対応方針

男性が家計の担い手の中心であることが多い状況から、経済的に自立しにくい女性が多く、主たる所得者の病気や離婚などの際には、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、ひとり親家庭の約 9 割が母子家庭であり、その収入は一般世帯の収入よりもかなり低くなっています。さらに、貧困が子どもの世代へも引き継がれる「貧困の連鎖」も起こっています。

また、高齢者、障害者、在住外国人、性的マイノリティであることや、部落差別に関すること等を理由として、差別や偏見による不当な扱いを受けることにより、様々な社会的困難を抱える人々がいます。多様な人々の安全を守り、安心して生活を送ることができるよう支援していくことは重要です。

さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会的に弱い立場にある者により深刻な影響をもたらし、平時の固定的性別役割分担意識に起因する問題の顕在化ともあいまって、配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化の懸念が高まり、また女性の雇用者数や所得の減少といった影響が見られました。こういったことから、平時のみならず、非常時・緊急時にも機能する支援のあり方を検討しなければならない状況です。

固定的性別役割分担意識などによって女性が抱えている負担が、その他の差別と複合的になり問題が深刻化するおそれを認識し、困難な状況にある家庭・個人を支援していきます。

■ 施策と取組

① 生活困窮家庭への支援

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人が、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。

子どもの学習の機会が確保されるよう、低所得世帯等の授業料や生活保護世帯等の保護者が支払う日用品や文房具の購入に要する費用を補助することにより、子どもの健やかな成長や学力向上を支援します。

② 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、ひとり親家庭等に対して、身上相談や自立に必要な指導・助言などを行います。

ひとり親が通学や疾病、出張、学校等公的行事のため、一時的に家事援助や子育て支援が必要とな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れます。

「母子家庭等就業・自立支援センター（スマイルセンター）」を中心として、就労と養育等を一体としたワンストップでの相談、各種セミナーや講習会の開催、自立支援プログラム策定等を充実し、ひとり親家庭等の親の就業による経済的な自立を支援します。また就労に向けた職業訓練や学び直しなどを行う親に対しては、その費用を補助・貸し付けることにより、自立を後押しします。

③ 困難を抱える子ども・若者への支援

生活困窮世帯やひとり親家庭等の子どもに対して、子どもの学習支援の充実、基本的な生活習慣の習得等に対して支援を行い、「貧困の連鎖」を防止します。

学び直す意思のある高等学校の中退者を対象に、授業料の支援を行い、経済的な理由で学力向上を中断することがないように支援します。

青少年の健全育成を図るため、非行少年を生まない社会づくりの推進と、図書類等の有害指定を行うなど青少年を取り巻く有害環境の浄化に取り組みます。また、ひきこもりとなった当事者や家族からの相談に対応する「ひきこもり相談窓口」を運営し、社会復帰・自立支援を行います。

児童養護施設等を退所した子どもに対しては、保護者による支援が不十分となりがちであることから、職業相談や生活相談の実施、自助グループの育成支援、生活費の貸し付けなどにより、自立に向けた支援を充実します。

④ 児童虐待の防止

児童虐待の早期発見・早期対応のため、こども家庭相談センターにおいて、365日24時間の対応体制を整備し、法的なサポートやカウンセリングの実施による相談体制の充実を図ります。児童福祉司等のスキルアップによる対応力強化などにより、児童虐待に適切に対応します。

また、未然防止や早期発見に向けて、県民向けの啓発や、地域における支援者・医療関係者などに向けた研修を実施します。要保護児童対策地域協議会の支援、警察等関係機関との連携、家庭訪問支援プログラムの普及などにより、虐待防止に努めます。

児童養護施設における指導員・保育士等に向けた研修を実施し、虐待を受けた児童が円滑に集団生活を送れるようサポートします。

市町村においては、子育て家庭と妊産婦等を支援するため、こども家庭相談センターや子育て世代包括支援センター等の関係機関と情報共有し、実態把握や相談対応等のソーシャルワークを行う「子ども家庭総合支援拠点」の整備・充実を図ります。

⑤ 高齢者支援

介護が必要になったときにも、誰もが安心して地域で暮らし続けることができるよう、「奈良県高齢者福祉計画及び第8期奈良県介護保険事業支援計画」に基づき、介護保険制度を円滑に運営するとともに、市町村、関係機関と連携し、地域包括ケアシステムの構築・深化を図ります。

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。

⑥ 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。

⑦ 多文化共生の推進と在住外国人支援

ひとり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。

在住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、「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、相談窓口の充実を図ります。

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

⑧ 困難を抱える女性等への相談支援

女性が抱える様々な悩みに対応する女性相談員や弁護士による相談窓口を設置し、不安や悩みの解消を図ります。運営にあたっては、市町村等の相談窓口も含めた相談員の女性問題への対応力強化のための研修を実施するなど、相談員のスキルアップを図ります。

また、部落差別をはじめとする様々な偏見・差別などの人権に関する相談について適切に対応できるよう、「なら人権相談ネットワーク」の各相談機関の相談員を対象に研修会・交流会を開催し、相談員の能力向上、相談機関の連携強化を図るとともに、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。

地域福祉に関する活動への地域住民の参加を促し、生きづらさを抱える人や世帯への支援活動を支えるとともに、公的支援や制度福祉との連携を図るコミュニティーソーシャルワーカー等の専門職の育成、資質向上、配置促進を通じて、住民に身近な圏域での困難を抱える人への支援体制の充実を図ります。

⑨ 女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人々への対応

高齢者、障害者、在住外国人、性的マイノリティであることや、部落差別に関すること等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合には、可能なものについては実態の把握に努め、人権教育・啓発活動の促進や、人権侵害の疑いのある事案を認知した場合には、国の人権擁護機関と連携して調査救済活動の取組を進めます。

4-2 女性に対するあらゆる暴力防止

■ 課題と対応方針

女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む人の尊厳を傷つける重大な人権侵害です。

なかでも配偶者や恋人など親密な関係にある、または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、新型コロナウイルス感染症拡大の状況下で、自粛生活を強いられたことで、家庭内での暴力の増加が懸念され、被害者が安心して相談できる体制を整えることが必要となっています。

このため、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、被害に遭われた人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窓口での相談体制・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。

■ 施策と取組

① 配偶者等からの暴力（DV）防止と被害者支援

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の講座を実施することなどにより、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、市町村の職員も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により相談体制を強化していきます。相談の受付においては若者が相談しやすいようメールによる相談も引き続き運用します。

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」の周知を図ります。

実際に DV の被害に遭った方及びその同伴児童に対しては、迅速安全な保護を行うとともに、精神的なダメージからの回復や、県営住宅における優先入居枠を活用した住居の確保等、自立に向けた支援を行うことで、安全な社会復帰を支援します。

② 性暴力・性犯罪被害者支援

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、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。

4-3 健康な暮らしの推進

■ 課題と対応方針

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。

とりわけ、女性の心身の状態は、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といったライフステージごとに大きく変化する特性があるため、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の視点を持ったそれぞれのステージに応じた支援が必要です。また、男女ともに、平均寿命が伸びる中、介護を必要としない期間「健康寿命」を伸ばすことを意識することが大切です。また、高齢者が増加し、介護や医療を必要とする方が急増する中で、必要な医療や介護が包括的に確保される体制づくりが求められます。

女性の就業継続率や再就職率が上がっていることや、晩産化が進んでいることなど、社会的変化にも対応しながら、生涯にわたっての女性の健康に関する問題変化に応じた支援を行います。また、男女ともに、健康で豊かな人生を送ることができるよう、疾病予防や健康づくりの取組を進めます。

■ 施策と取組

① 生涯を通じた女性の健康推進

思春期にあたる中高生を対象に、専門職やカウンセラーを派遣して健康教育を実施することで、生涯を通じた女性の健康づくりの意識向上を図ります。

妊娠・出産期における女性の健康推進として、不妊に悩む方が心理的・経済的な理由により、希望する妊娠を諦めることがないよう、不妊専門相談センターを運営し相談にあたることや、不妊治療に対する助成を行います。

地域で安心して出産できる環境を整備するため、産婦人科一次救急医療体制の整備など周産期医療体制の充実を図ります。それに加え、妊娠から出産、子育てまでの健康を切れ目なく支援するため、包括的な支援体制（ワンストップ相談窓口）を整備するとともに、保健師等の専門職が必要な専門知識を身につけるための研修を実施します。

生涯にわたる女性の健康推進として、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、更年期障害などの症状に対し、女性の産婦人科医が診察を行う体制を構築します。女性健康支援センター（保健所）での相談の実施などにより、女性特有の心身の悩みの解決に取り組みます。

② 男女ともに健康長寿の推進

男女がともに仕事と家庭生活を送るためには、生涯にわたり心身ともに健康であることが前提となります。そのため、「なら健康長寿基本計画」に基づき、健康寿命（日常的に介護を必要とせず、健康で自立した生活ができる期間）の延伸に寄与する保健、医療、福祉、介護などの関連施策を総合的かつ統一的に進めます。

具体的には、健康寿命にも大きな影響を及ぼすがんなどの「生活習慣病」の発症を予防するため、運動や食生活といった健康的な生活習慣を普及します。

中でも、奈良県の死因の第一位であるがんは、予防できる病気であり早期発見・早期治療が重要です。そのため、がんにならないための生活習慣とがん検診の必要性についてわかりやすく周

知啓発を行います。また、喫煙はどのがん種においてもがんになるリスクを上げる要因であるため、受動喫煙防止の対策や禁煙支援の取組を進めます。

また、認知症の人やその家族を地域でサポートする体制の構築などにより、早世原因・要介護原因となる疾病の減少に向けた取組などを進めます。

早世・疾病の重症化を防ぐため、適切な時期に必要な医療を受けられる質の高い医療提供体制の構築を図ります。

4-4 防災・防犯分野における男女共同参画の推進

■ 課題と対応方針

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反映して、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ジェンダー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。

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。

■ 施策と取組

① 男女共同参画の視点に立った防災・防犯活動の推進

令和元年度に改定した「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つとして明記しました。

具体的には、県が策定した「避難所運営マニュアル」において、災害対策基本法に基づき開設する責任のある市町村に対して、避難されている住民の方のうち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、同マニュアルでは、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、照明など、女性や子どもに対する暴力防止のための対策を示しています。

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、平成31年3月に県が作成した「女性視点の防災ハンドブック」の活用を呼びかけていきます。

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、防災アドバイザーの派遣、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。

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 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4の成果指標

指標	現状	目標値 (R7)	調査等
ひとり親世帯の就業率（母子家庭）	91.4% (R元)	95% (R6)	奈良県子どもの生活に関する実態調査
「こども食堂」の設置率 (小学校区において「こども食堂」が設置されている割合)	22.4% (R元)	100% (R6)	こども家庭課調べ
配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律に基づく基本計画策定市町村数	13市町村 (R元)	20市町村	こども家庭課調べ
運動習慣者（1日合計30分以上の運動・スポーツを週2日以上実施している人）の割合	女性 47.8% 男性 49.0% (H30)	50.0% (R4)	なら健康長寿基礎調査
がん検診受診率 胃がん検診 肺がん検診 大腸がん検診	42.1% 44.8% 42.8% (R元)	50% (R4)	国民生活基礎調査
食塩摂取量（g/日）	男性 10.6g 女性 9.2g (H28)	8g (R4)	国民健康・栄養調査
野菜摂取量（g/日）	男性 279g 女性 263g (H28)	350g (R4)	国民健康・栄養調査
喫煙率	13.2% (R元)	9.9% (R4)	なら健康長寿基礎調査
[参考指標] DV相談件数（県・市町村計）	1,271件 (R元)	—	こども家庭課調べ

※DV相談件数は目標値の設定が困難なため、参考指標として推移を見守ります。

※目標値は、原則として、令和7年度までに達成することを目標としますが、他計画との整合や調査年度等を踏まえた指標は括弧書きの目標年度とします。

推進施策5 男女共同参画社会の基盤づくり

5-1 女性の活躍を阻害する固定的性別役割分担意識の払拭

■ 課題と対応方針

これまでに男女共同参画を推進する様々な取組が進められてきたにもかかわらず、社会全体が大きくは変わっていない要因の一つとして、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された「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性差に関する固定観念、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）があることがあげられます。

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、セミナーの開催や啓発イベントにより男女の意識啓発の取組を行ってきましたが、いまだに、固定的性別役割分担意識に肯定的な人の割合が全国よりも高い状況です。この意識は、性別に関わりなくひとりひとりが尊重され、誰もが能力を発揮して社会の担い手となる男女共同参画社会の実現や、女性が働き続け、仕事で活躍できる環境づくりの大きな阻害要因となっています。

一方で、県の調査結果では、世代間で固定的性別役割分担意識に差があることがわかっており、時代の変化とともに、若い世代の意識は変わってきています。

意識の変容は、様々な施策の推進による結果として表れるものではあるため、施策による効果が高まるよう、施策による行動の誘導との両輪の取組として、直接的な啓発事業等と併せて、固定的性別役割分担意識の払拭を図ります。

■ 施策と取組

① 男女共同参画・女性活躍の意識づくり

男女共同参画社会の実現に向けての社会的気運を盛り上げるため、県民・事業者・関係団体・市町村等により構成している「奈良県男女共同参画県民会議」において、それぞれの立場で主体的に男女共同参画に関する取組を進めていきます。

また、男女共同参画を推進する拠点施設である女性センターを中心に、男女共同参画・女性活躍推進の啓発や地域で活動する人材の育成などを目的としたセミナーの開催、男女共同参画週間（毎年6月23日～29日）に合わせた「なら男女共同参画週間イベント」の実施や、パネル・ポスターの掲示、ホームページによる情報発信、図書等の貸出、地域で活動する団体への支援などにより、男女共同参画・女性活躍の気運醸成を図ります。

5-2 社会の意思決定の場への女性の参画促進

■ 課題と対応方針

社会全体のあらゆる分野の意思決定の場における女性の参画が進むことは、男女がともに暮らしやすい社会づくりのために欠かせない要件であるにも関わらず、これまで十分に進んできませんでした。

世界経済フォーラムが令和元年に公表した世界各国の男女間の不均衡を表す「ジェンダー・ギャップ指数2020」において、政治分野と経済分野における平等指数は、日本は世界各国から大きく遅れて

います。奈良県においては、企業における女性役員割合が全国の上位であるものの、政治や行政の分野などで意思決定過程への女性の参画が決して進んでいるわけではなく、全国でも下位に位置しています。このように、県民の半分以上を占める女性ですら意見の反映が難しい現状では、マイノリティとされる人の意見が政策に反映されることはさらに困難であるという認識の下、まずは、女性の意見が行政の施策や企業・地域活動などの意思決定に反映できるよう、様々な分野において指導的地位に就く女性の割合を高めていきます。

■ 施策と取組

① あらゆる分野における女性の参画拡大

企業等における役員への女性登用促進や、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を促進します。

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」に基づき、女性の政治への関心を高め、政治分野にチャレンジする女性を応援するセミナーを開催するなど、女性の政治分野への参画についての啓発活動・人材育成等に取り組みます。

② 県行政における女性活躍推進

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

その中で、長時間勤務の縮減、育児休業や配偶者の出産に合わせて取得できる特別休暇の利用促進、子育てと仕事の両立に関する制度等の周知・啓発、性別にとらわれない人材の育成・活用を進める管理職向け研修、女性が働きやすくなるための施設改修・資機材の調達など、女性の採用拡大・就業継続支援・管理職登用を図っていきます。

③ 教育分野における女性活躍推進

学校の校長・教頭職への女性教員の登用を推進するため、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。

今後は、女性の登用拡大に向けて取り組むべき項目を示したチェックシートを新たに作成するなど、一層の女性登用促進に取り組みます。

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。

5-3 幼少期からの男女共同参画教育の推進

■ 課題と対応方針

人格形成の基礎を培う幼少期の子どもへの教育は、将来の個人の意識に大きな影響を及ぼすことから、早期からの男女共同参画教育は大変重要です。

保育・学校教育の分野において固定的性別役割分担意識等にとらわれることなく、互いを一人の人間として尊重し合い、ひとりひとりが能力を発揮して生きることのできる社会を築こうとする態度を培うため、その指導にあたる保育士や教員に向けた取組と、子どもへの男女共同参画教育の両方を推進します。

■ 施策と取組

① 保育士・教員の男女共同参画社会づくりに関する意識向上

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

また、学校教育等における男女共同参画教育を実施するための教員の意識向上を図るため、幼稚園・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に対しては、初任者・中堅教諭・管理職といったステージごとの研修において、県において男女共同参画に関する講座を実施します。また、文部科学省等が主催する男女共同参画研修への参加を促します。

② 学校等における男女共同参画教育の推進

学校教育において、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、男女共同参画など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た講演、進路相談等を行います。

5-4 市町村の男女共同参画推進への支援

■ 課題と対応方針

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全12市と5町村の計17市町村（令和元年度末時点）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。

しかし、人口減少の課題を抱える小さな町村にこそ、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で、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施することが重要です。県としては、市町村における男女共同参画計画の策定を支援することを中心に、住民に身近な市町村から、男女共同参画の考え方が広がるように、

協働した取組を進めます。

■ 施策と取組

① 市町村の基盤づくり支援

男女共同参画計画、女性活躍推進計画が未策定の市町村に対し、令和元年度に県が策定した「町村向け男女共同参画等計画策定マニュアル」を活用しながら、計画策定を支援します。

また、市町村の男女共同参画担当課の管理職や担当者に向けた、情報交換会や研修を開催することにより、市町村職員の男女共同参画への意識の向上とスキルアップを支援します。

5-5 人権尊重の理念に基づく多様性への理解促進

■ 課題と対応方針

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 を悪用した誹謗中傷や在住外国人への偏見・差別、性的マイノリティや多様な家族観を持つ人への偏見など、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が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。

また、新型コロナウイルスの感染が拡大する中、感染された方をはじめ、医療従事者やそのご家族、その方々が属する施設・機関などに対する差別的な言動や、SNS での誹謗中傷など、人権を侵害する事象が見受けられます。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。

ひとり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。

■ 施策と取組

① 人権施策推進体制の強化

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

② 人権の教育・啓発を通じた意識醸成

広く人権問題に関心を持つ人を増やし、人権に関する理解を促進するために、講演会や研修会の開催、「なら・ヒューマンフェスティバル」や差別をなくす強調月間での啓発活動の展開、人権情報誌「かがやき・なら」や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「人権教育シンポジウム（人権教育啓発講座）」を開催し、人権感覚・人権意識の向上につなげます。

③ 人権相談の充実

部落差別をはじめとする様々な偏見・差別などの人権に関する相談について適切に対応できるよう、「なら人権相談ネットワーク」の各相談機関の相談員を対象に研修会・交流会を開催し、相談員の能力向上、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5の成果指標

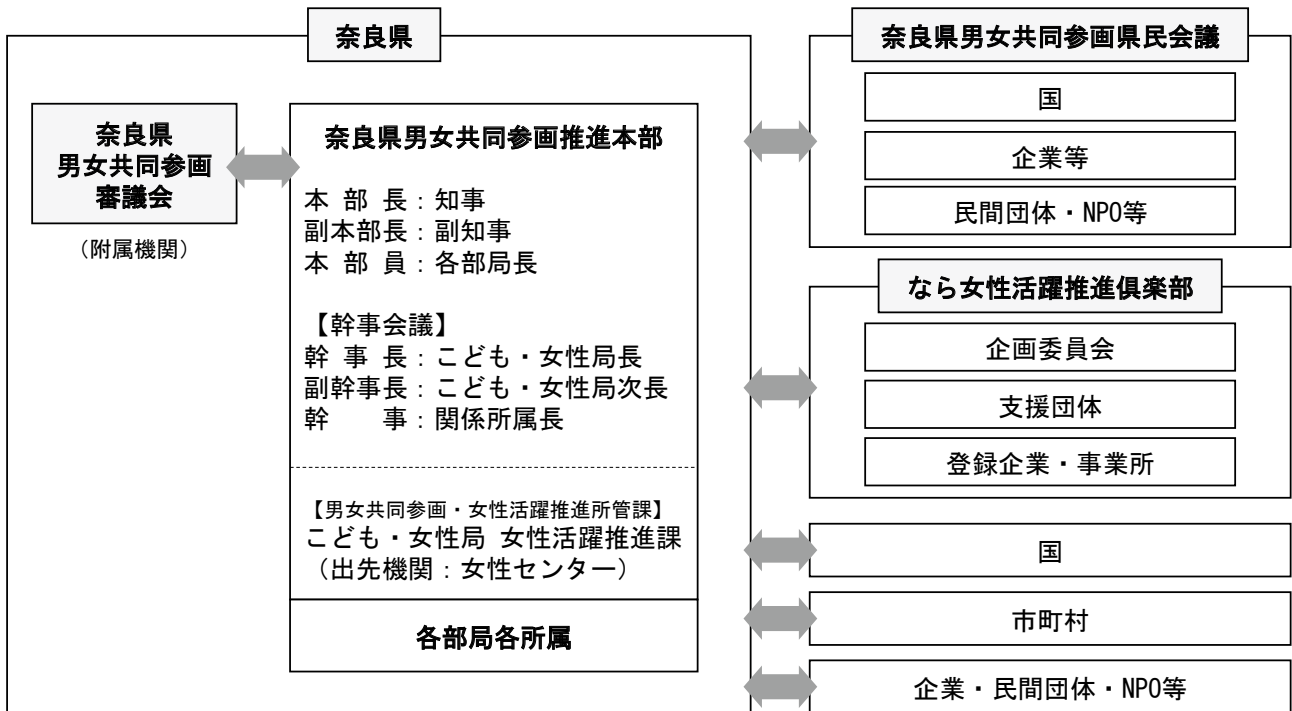
指標	現状	目標値 (R7)	調査等
県職員の管理職における女性の割合(課長補佐級以上)(医療関係職員、教育委員会、県警を除く)	15.1% (R2.4)	奈良県特定事業主行動計画に定める数値	人事課調べ
校長・教頭職における女性の割合(公立のみ)	16.7% (R2.4.1)	奈良県教育委員会特定事業主行動計画に定める数値	教職員課調べ
県審議会等における女性の割合	31.3% (R2.3.31)	33.3%(早期) 40%(R7)	行政・人材マネジメント課調べ
市町村審議会等における女性の割合	24.5% (R2.3.31)	33.3%	女性活躍推進課調べ
男女共同参画計画策定市町村数	17市町村 (R2.9)	30市町村	女性活躍推進課調べ
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	15市町村 (R2.9)	30市町村	女性活躍推進課調べ

※目標値は、原則として、令和7年度までに達成することを目標としますが、他計画との整合や調査年度等を踏まえた指標は括弧書きの目標年度とします。

第5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には、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・連携することが重要です。

【推進体制図】



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、庁内における男女共同参画の推進組織「奈良県男女共同参画推進本部」での情報共有により、関係部局が連携を図りながら、この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

地域、職場、学校、家庭など社会のあらゆる分野において、男女共同参画の浸透を図るため、事業者、関係団体、行政等により構成する組織である「奈良県男女共同参画県民会議」において、それぞれの団体の自主的な活動を共有し、さら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。

男女ともに働きやすい職場づくり、女性の活躍推進を目指す「なら女性活躍推進倶楽部」の登録企業等を中心にして、関係団体とも連携し、県とともに、様々な取組を展開します。

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、女性の就労相談やジョブマッチングなどのイベント開催において、県と市町村が協働して取り組みます。

< 参考資料 >

1. 奈良県男女共同参画審議会委員名簿

(令和3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	中川 幾郎	帝塚山大学 名誉教授
会長代理	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 マネージャー・講師
委員	生駒 たかし	日本労働組合総連合会奈良県連合会 副会長
委員	梅田 直美	奈良県立大学地域創造学部地域創造学科 准教授 奈良県男女共同参画県民会議 会長
委員	大向 美保	公募委員
委員	杉井 潤子	京都教育大学教育学部家政科 教授
委員	多賀 太	関西大学文学部教育文化専修 教授
委員	瀧井 智美	株式会社 ICB 代表取締役
委員	西村 拓生	奈良女子大学文学部人間科学科 教授
委員	二神 洋二	一般社団法人 奈良経済産業協会 専務理事
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	山崎 靖子	奈良弁護士会（弁護士）
委員	山村 吉由	奈良県町村会（広陵町長）
委員	山本 忠行	奈良県老人福祉施設協議会 副会長

2. 計画策定の経緯

会議等名	年月日等	主な内容
奈良県女性活躍推進に関する意識調査	令和元年9月12日～ 令和元年9月27日	・ アンケート調査実施
奈良県男女共同参画県民会議委員からの意見聴取	令和2年7月16日～ 令和2年7月31日	・ 書面による、次期奈良県男女共同参画計画・女性活躍推進計画の策定に関する意見聴取
令和2年度 第1回 奈良県男女共同参画審議会	令和2年8月21日	・ 令和2年度男女共同参画・女性活躍推進施策の取組状況について ・ 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2年度 第2回 奈良県男女共同参画審議会	令和2年11月6日	・ 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（案）について
パブリックコメント実施	令和2年12月15日～ 令和3年1月13日	・ 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（案）について
令和2年度 奈良県男女共同参画県民会議 総会	令和2年12月18日	・ 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（案）について
奈良県男女共同参画審議会への 諮問	令和3年1月14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2年度 第3回 奈良県男女共同参画審議会	令和3年1月18日	・ 「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）（案）について
奈良県男女共同参画審議会から の答申	令和3年1月18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. 令和元年度 奈良県女性活躍推進に関する意識調査の概要

1. 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. 調査期間

令和元年 9 月 12 日（木）～9 月 27 日（金）

3. 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）

4. 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

5. 有効回答数

1,439（男性：517、女性 903、無回答 19）

※有効回答率 41.1%

6. 分析等に協力いただいた有識者（五十音順、敬称略）

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）

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。

（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）女子差別撤廃条約批准

●「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。

（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。

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)		
1985 (昭 60)	・ 「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	・ 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	

(年)	世界	日本	奈良県
1986 (昭 61)		・「男女雇用機会均等法」施行	・「奈良県女性センター」開設
1987 (昭 62)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」決定	
1990 (平 2)	・「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)		・「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	・「奈良県女性の現状と意識に関する調査」実施
1992 (平 4)		・「育児休業法」施行 ・婦人問題担当大臣設置	
1993 (平 5)	・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	・「パートタイム労働法」成立	・「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)	・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）	・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	・「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)	・「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	・「育児・介護休業法」成立	・「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-」発行
1996 (平 8)		・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	・「奈良県女性の現状(女性白書)」作成
1997 (平 9)		・「男女雇用機会均等法」改正 ・「労働基準法」改正	・「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)		・「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)		・「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)	・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	・「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 ・「男女共同参画基本計画」策定・「ストーカー規制法」施行	・「男女共同参画についてのアンケート」実施
2001 (平 13)		・「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	・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

(年)	世 界	日 本	奈 良 県
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 	
2011 (平 23)	<ul style="list-style-type: none"> ・ UN Women 正式発足 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 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

(年)	世界	日本	奈良県
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 回国連婦人の地位委員会 (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 回国連婦人の地位委員会 (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)			・ 「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

6. 関係法令

奈良県男女共同参画条例

平成十三年七月一日

奈良県条例第五号

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

(平成十一年六月二十三日)

(法律第七十八号)

改正 平成一一年七月一六日法律第一〇二号

同一一年一二月二二日同第一六〇号

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。

(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。

（調査研究）

第十八条 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男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第十九条 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。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第二十条 国は、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男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、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。

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＝平成十三年一月六日）

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（平成十一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

(平成二十七年九月四日)

(法律第六十四号)

改正 平成二九年三月三十一日法律第一四号

令和元年六月五日同第二四号

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。

（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 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。

(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。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、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 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、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。

(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（一般事業主であつて、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つ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つて、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、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、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三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、同法第四十二条の三中「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）

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・旧第十五条繰下)

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するよう努めなければならない。

(令元法二四・旧第十六条繰下・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。
- 4 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。）の役務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に努めるものとする。

(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・旧第二十二条繰下)

(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、第二十二条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条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・旧第二十三条繰下・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・旧第二十四条繰下)

(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・旧第二十五条繰下)

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二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)

(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、一年以下の懲役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)

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役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)

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役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)

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、平成三十八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、同條第四項の規定（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、第二十八條の規定（同條に係る罰則を含む。）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・一部改正）

（政令への委任）

第三条 前條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條第三項の改正規定（「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、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（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っては、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。



男女でつくる幸せあふれる奈良県計画 （令和3年3月）

発行 奈良県こども・女性局女性活躍推進課
奈良市登大路町30番地 TEL 0742-22-1101（代表）