

第6回 奈良県こども・子育て推進本部会議

令和6年11月19日(火)

会場: 第1会議室

次 第

開 会

1. 「奈良県こどもまんなか未来戦略」の策定について
2. 令和6年度こども・子育て施策への意見付与に対する取組状況について
3. 令和7年度こども・子育て施策（案）に対する評価結果等について
4. ジェンダー平等推進プロジェクトチームにおける実態調査結果について
5. こども・若者への意見聴取について
6. 今後の予定について

閉 会

1. 「奈良県こどもまんなか未来戦略」の策定 について

「奈良県子どもまんなか未来戦略」の概要

I 計画策定の趣旨等

1. 計画策定の趣旨

子どもをまんなかにおき、社会全体で子育てを支援するあたたかい県民性をはくむことを目指し、子どもや若者、子育て当事者の視点を尊重し、その意見を取り入れながら、本県の子ども政策を総合的に推進するため策定する。

2. 計画の性格・位置づけ

- (1) 子ども基本法 に基づく「都道府県子ども計画」
- (2) 次世代育成支援対策推進法 に基づく「都道府県行動計画」
- (3) 子ども・子育て支援法 に基づく「都道府県子ども・子育て支援事業支援計画」
- (4) 子ども・若者育成支援推進法 に基づく「都道府県子ども・若者計画」
- (5) 子どもの貧困対策の推進に関する法律 に基づく「都道府県計画」
- (6) 母子及び父子並びに寡婦福祉法 に基づく「ひとり親家庭等自立促進計画」
- (7) 奈良っ子はぐくみ条例 に基づく「実施計画」

3. 計画の期間

令和6年10月～令和12年3月（5年間程度）

II 奈良県の子ども・子育てに関する現状

令和5年度に実施している「奈良県結婚・子育て実態調査」等に基づき記載

III 奈良県の子ども・子育てに関する課題

「子ども、県民が直面する課題や困りごと」から施策を考えることとし、様々な困りごとを、子ども(C)、親(P)、子ども・親をとりまく様々な環境(S)の3つの観点で分類し、克服すべき課題を下記の(1)～(9)に整理

- | | |
|-------------------------|-----------------------------|
| (1) 子どもの視点に関すること | (6) 困難な状況にある子ども・子育て世帯に関すること |
| (2) 社会全体の意識に関すること | (7) 教育・保育等の体制整備に関すること |
| (3) 所得に関すること | (8) 保健・医療の提供体制に関すること |
| (4) 職場環境に関すること | (9) まちづくりに関すること |
| (5) ライフステージに応じた支援に関すること | |

IV 基本理念

すべての子ども・若者が、将来に夢と希望を抱きながら、個性や多様性が尊重され、ひとしく健やかに成長し、幸福な生活を送ることができる、あたたかい奈良県を目指す。

V 基本的な方向性

- (1) 子ども・若者を権利の主体として認識し、その多様な人格・個性を十分に尊重し、尊厳を重んじ、その有する権利を保障し、子ども・若者の今とこれからの最善の利益を図る。
- (2) 子どもや若者、子育て当事者の視点を尊重し、その意見を聴き、対話を重ねながら、ともに進めていく。
- (3) すべての子ども・若者が、性別にかかわらず、様々な可能性を広げていくことができるよう、ジェンダーギャップの解消を図る。
- (4) 子どもや若者、子育て当事者のライフステージに応じて切れ目なく対応し、十分に支援する。
- (5) 良好な成育環境を確保し、貧困と格差の解消を図り、すべての子ども・若者が幸せな状態でひとしく健やかに成長できるようにする。
- (6) 多様な価値観・考え方を大前提として、若い世代の視点に立って、就労、結婚、子育てを含め自らが望む人生を実現できるよう取り組むとともに、若い世代の生活基盤の安定を図る。
- (7) 国や市町村、民間団体等と有機的に連携・協力しながら、子どもや若者、子育て当事者を支える。

VI 取組方針

- (1) 子ども・若者の視点に立った施策の立案と推進
- (2) ジェンダーギャップの解消を始めとした社会全体の意識・構造の改革
- (3) 若い世代、ひとり親世帯の所得の向上
- (4) 男女ともに仕事と家庭・子育てを両立できる職場環境の整備
- (5) 個人の希望に応じた選択ができるよう、結婚、妊娠、出産、子育ての切れ目の無い支援の充実
- (6) 困難な状況に置かれている子ども・子育て世帯に対する相談体制、支援等の充実
- (7) 子どものすこやかな成長と子育て世帯を支える教育、保育等の体制整備
- (8) 妊娠、出産、子ども、子育てを支える保健医療提供体制の充実
- (9) 子ども、子育てにやさしいインクルーシブなまちづくり

VII 取組方針に基づく主な施策（次頁参照）

VIII 施策の推進体制等

- (1) 県における推進体制
推進体制 奈良県子ども・子育て推進本部
評価・点検 奈良県子ども・子育て支援推進会議
- (2) 市町村子ども計画の策定促進
- (3) 市町村・民間団体等との連携

「奈良県子どもまんなか未来戦略」の概要

Ⅶ 取組方針に基づく主な施策

(1) 子ども・若者の視点に立った施策の立案と推進

子ども・若者が、自らのことについて意見を形成し、その意見を表明することや、社会に参画することが、社会への影響力を発揮することにつながる。また、おとなは、子ども・若者の最善の利益を実現する観点から子ども・若者の意見を年齢や発達程度に応じて尊重する。これらは、子ども基本法の理念の一部として規定されている。

このようなことも基本法の理念に基づき、子ども・若者の意見を聴取し、施策に反映する取組等について記載。

(5) 個人の希望に応じた選択ができるよう、結婚、妊娠、出産、子育ての切れ目のない支援の充実

結婚、妊娠・出産、子育ては個人の自由な意思決定に基づくものであり、多様な価値観、考え方を尊重することを大前提とし、若い世代が自らの主体的な選択により、結婚し、子どもを産み、育てたいと望んだ場合に、それぞれの希望に応じて社会全体で若い世代を支えていく。

このように、子どもや若者、子育て当事者のライフステージに応じて、様々な課題に対処する取組について記載。

(2) ジェンダーギャップの解消を始めとした社会全体の意識・構造の改革

子ども・若者が、多様な価値観に出会い、相互に人格と個性を尊重し合いながら、その多様性が尊重され、尊厳が重んぜられ、固定的な性別役割分担意識や特定の価値観、プレッシャーを押しつけられることなく、主体的に自分らしく、幸福に暮らすことができるように支える。

奈良県は固定的性別役割分担意識が全国的に見ても根強く、女性の家事・育児に要する時間が全国で最長となっており、母親に子育ての負担が大きくなっていることを変える必要がある。また、社会全体で子どもや子育てを見守り、支える意識を高め、社会全体の構造を変える取組等について記載。

(6) 困難な状況に置かれている子ども・子育て世帯に対する相談体制、支援等の充実

貧困、虐待、いじめ等、困難な状況に置かれている子どもや若者、子育て世帯を誰一人取り残さず、その特性や支援ニーズに応じたきめ細かい支援を行うことが重要である。

このことから、子ども、親の誰もが、困りごとを相談でき、支援につながられる取組について記載。

(3) 若い世代、ひとり親世帯への就労支援・所得の向上

若い世代が将来にわたる生活の基盤を確保することで、将来に希望を持って生きることができると社会をつくることは、少子化克服の鍵である。

近年、若い世代が結婚や子どもを産み、育てることへの希望を持ちながらも、経済的な不安等から将来展望を描けない傾向にあることから、雇用と所得環境の安定を図る取組、ひとり親世帯への自立支援等について記載。

(7) こどものすこやかな成長と子育て世帯を支える教育、保育等の体制整備

幼児期の教育・保育は、生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要なものである。

このことから、障害のある子どもや医療的ケア児など特別な配慮を必要とする子どもを含め、一人一人の子どもが学びや遊びを通じてすこやかに成長し、また、子育て世帯の負担感を減少できるように、教育、保育等の体制整備を図る取組について記載。

(8) 妊娠、出産、子ども、子育てを支える保健医療提供体制の充実

子どもがいつでも安心して医療サービスを受けられる小児医療体制や、地域の周産期医療体制を確保し、妊娠や出産、子ども、子育てを支えることができる保健医療提供体制の充実に向けた取組について記載。

(4) 男女ともに仕事と家庭・子育てを両立できる職場環境の整備

固定的性別役割分担意識等を前提とした働き方や暮らし方を見直し、男女ともに仕事と家庭・子育てを両立できる環境づくりを促進する。

本県は女性の就業率が全国で最も低く、柔軟な働き方ができる職場づくりが必要。共働き、共育て、共家事を推進し、結婚や子育てに対する負担感の軽減につながる取組等について記載。

(9) 子ども、子育てにやさしいインクルーシブなまちづくり

子どもや子育て当事者の目線に立ち、障害のある子ども・若者や、発達に特性のある子ども・若者の地域社会への参加・包容（インクルージョン）を推進できるよう、障害の有無等に関わらず、子どもがのびのびと遊ぶことができる空間を創出する。

また、交通アクセスや授乳などの場所を気にすること無く、子育て世帯が外出し、楽しむことができるようなまちづくりについて記載。

2. 令和6年度こども・子育て施策への意見付与に 対する取組状況について

令和6年度子ども・子育て施策への意見付与に対する取組状況について

I. 経緯

昨年度、子ども・子育て施策を総合的かつ部局横断的に推進するため、令和6年度に向けた子ども・子育て施策を推進本部においてとりまとめ、各施策に対して子ども・子育て施策を効果的に推進する観点で、意見付与を実施したものを。

II. 主な意見に対する対応状況①

部局名	課室名	事業名	事業内容	評価 (子育て施策 への関連度)	推進本部からの意見	対応状況 (令和6年9月時点)
医療政策局	健康推進課	妊娠・出産包括支援推進事業	妊娠期から子育て期にわたる総合的相談や支援を行う子育て世代包括支援センター機能の充実（R6.4以降、子育て世代包括支援センターと児童家庭支援センターを統合した、「子ども家庭センター」の設置推進）	A	市町村に子ども家庭センターの設置を推進すると共に、県でも相談をはじめとした支援を充実できるよう、関係部局と連携・協力していただきたい。	子ども家庭センターの設置に向けた市町村職員対象の研修会を、子ども・女性課、子ども家庭課、健康推進課と連携して開催
教育委員会	体育健康課	学校保健管理指導費	・包括的な性教育についての内容を取り入れた「性に関する指導ハンドブック」の作成 ・児童生徒に必要な情報が届くよう、教員を対象とした研修会の開催	A	子ども・女性課と連携して情報発信し、ライフステージに応じたライフプランの設計が出来るよう支援していただきたい。	作成委員会に子ども・女性課をはじめとした関係課を加え、ジェンダーや多様性など包括的な視点を含む内容を取り入れた「性に関する指導ハンドブック」を令和6年度に作成（令和7年2月配布予定）
知事公室	市町村振興課	自治会連携補助事業	自治会等と他の地域団体が連携し、住民主体で行う地域課題の解決に向けた取組に対し補助	B	情報が県内各地域にいきわたるよう、情報の発信方法を工夫していただきたい。	市町村広報誌、県庁SNS（X、LINE）、ナラプラス及び市町村を通じた発信に加えて県民だよりを活用し、県内自治会関係者に向けた情報を発信
子ども・女性局	子ども保育課	インクルーシブ保育推進事業	・障害児を保育する施設への専門職種の派遣や助言の実施 ・医療的ケア児保育の市町村・保育施設担当者向け研修会等の実施	A	看護師等の医療職の派遣には、派遣する所属団体や医療機関の理解と協力が不可欠である。医療政策局と連携し推進していただきたい。	医療政策局と連携し、保育施設への医療的ケアを行う医療職の派遣スキームを検討

令和6年度子ども・子育て施策への意見付与に対する取組状況について

Ⅱ. 主な意見に対する対応状況②

部局名	課室名	事業名	事業内容	評価 (子育て施策 への関連度)	推進本部からの意見	対応状況 (令和6年9月時点)
まちづくり推進局	公園企画課	まほろば健康パーク機能強化事業	<ul style="list-style-type: none"> ・まほろば健康パークにおけるすべての人が利用できるインクルーシブ機能の確保 ・有識者等からなる委員会で意見聴取しながら導入施設や整備手法等を検討 	A	「子どもを含む配慮が必要な人」や子育て世帯の視点から多様性の向上を図るとともに、福祉医療部や子ども・女性局と連携して取り組んでいただきたい。	検討委員会での議論を踏まえつつ、福祉医療部や子ども・女性局と情報を共有し、「子どもまんなかクラブ」を活用したアンケートやワークショップを実施
まちづくり推進局／観光局	公園企画課／奈良公園室	ぬくもりあふれる公園プロジェクト推進事業	子ども・子育て世代をはじめとした全ての世代にやさしい公園機能を拡充するため、県営都市公園の施設・設備の整備を実施	A	固定的役割分担意識等の解消に努めるとともに、「子どもを含む配慮が必要な人」や子育て世帯の視点から、誰もが利用しやすい施設整備を、福祉医療部や子ども・女性局と連携して取り組んでいただきたい。	全ての世代にやさしい公園機能を拡充するため、園路のバリアフリー化ややさしいトイレ、授乳施設、休憩施設等の整備を実施
警察本部	サイバー犯罪対策課	ネットリテラシー出前講座	民間企業と連携しサイバー防犯ボランティアの学生による「ネットリテラシー出前講座」を実施	B	教育委員会や知事部局関係課と連携して取り組んでいただきたい。	サイバー防犯ボランティア・市・警察の三者協働による小学生へのネットリテラシー講座を実施予定
教育委員会	体育健康課	子どもの通学通園路の安全確保推進事業	<ul style="list-style-type: none"> ・通学路合同点検の巡回指導（スクールバスを利用している町村を除く全市町村） ・通学路等安全対策推進会議の開催 	A	子どもの視点や安全意識の観点から、引き続き県土マネジメント部や教育委員会、県警本部や市町村と連携して取り組んでいただきたい。	<ul style="list-style-type: none"> ・県土マネジメント部や県警察等関係課と連携し、「奈良県通学通園路合同点検チェックシート」を作成 ・対策箇所等について市町村のWebページ等により公表するよう働きかけ

3. 令和7年度こども・子育て施策（案）に対する 評価結果等について

I. 目的

本県の子ども・子育て政策を、「奈良県子どもまんなか未来戦略」に則り、かつ、部局の連携を深め、総合的に推進するべく、子ども・子育て推進本部にて、各部局から提案された事業(※)に対して、未来戦略との関連性を評価するとともに、子ども・子育て施策としてより効果的なものとする観点で、意見を付与するもの。

※R6年9月時点の検討内容に対する評価

II. 評価等の方針

《評価の方針》

部局より提案のあった**123事業**について、子ども・子育て施策への関連度（「奈良県子どもまんなか未来戦略」の取組方針への合致度）を、3段階で評価

A	取組方針に基づく主な施策に合致するもの
B	取組方針に基づく主な施策に概ね合致するもの
C	取組方針に間接的に合致するもの

《意見付与の方針》

- ・子どもや若者、子育て当事者の視点となっているか
- ・子どもや若者・子育て当事者の意見が反映されているか
- ・成果目標・行動目標が適切に設定されているか
- ・部局間で連携して取り組む等、事業効果を高める工夫がされているか 等

III. 評価結果

未来戦略を推進するため、提案事業数が昨年度より**26事業増加**

部局名	提案事業数			
	A	B	C	
知事公室	3	2	0	1
地域創造部	10	8	1	1
子ども・女性局	49	48	1	0
福祉医療部	8	5	2	1
医療・介護保険局	2	2	0	0
医療政策局	11	10	1	0
産業部	8	5	2	1
県土マネジメント部	5	2	3	0
まちづくり推進局	2	2	0	0
教育委員会	14	14	0	0
警察本部	11	4	7	0
合計 (①)	123	102	17	4
R6事業数 (②)	97	75	17	5
提案増減 (①-②)	26	27	0	▲ 1

4. ジェンダー平等推進プロジェクトチームに おける実態調査結果について

『奈良県こどもまんなか未来戦略』の基本理念

すべてのこども・若者が、将来に夢と希望を抱きながら、個性や多様性が尊重され、ひとしくすこやかに成長し、幸福な生活を送ることができる、あたたかい奈良県を目指す

〔抜粋〕

取組方針

- (2) ジェンダーギャップの解消を始めとした社会全体の意識・構造の改革
- (4) 男女ともに仕事と家庭・子育てを両立できる職場環境の整備

『職員一人ひとりが働きやすい「いきいき」職場推進プラン』（R3年3月策定）の目指す姿 (奈良県女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画)

すべての職員が“やりがい”を持って“いきいき”と働くことができる多様性(ダイバーシティ)に富んだ組織

〔抜粋〕

■取組の柱2. 女性をはじめ誰もが働きやすい職場づくり

…女性の採用・登用の拡大や職員の働き方のニーズを把握し、職員が相互に個々の事情を理解し合い、やりがいを持って働ける意識の醸成に継続して取り組みます。

- (1) 個々の事情を理解し合える、風通しのよい職場環境づくりの促進

4-(2). 市町村に対する調査について

調査項目について

- 1 部局別正規職員の男女比について ※ 職員数・部局数が多い全12市について比較整理
- 2 ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアスを感じる場面について
- 3 ジェンダーギャップを感じたことについて
- 4 ジェンダー平等推進、男女共同参画を進める庁内体制について
- 5 団体内において、ジェンダー平等推進、男女共同参画を進める上での課題について

回答団体数者について

- ①回答団体数 33団体
- ②期 間 令和6年8月1日～8月30日
- ③対 象 市町村職員（約15,875人）
（任期付職員、再任用職員、臨時的任用職員及び会計年度任用職員含む）
- ④回 答 数 3,302人（回答率 約20.8%）

4-(2). 市町村に対する調査について

1 部局別正規職員の男女比について

※ 職員数・部局数が多い県及び全12市について比較整理

○：女性の割合が高い ●：男性の割合が高い、－：性別による極端な差はない、／：把握不可

（「高い」とは、各自治体における平均男女比と比べ、その差が10ポイント以上のもの）

団体名	A		
	①住民・保険・年金部局	②会計部局	③健康・福祉部局
奈良県	/	－	○
奈良市	○	○	○
大和高田市	○	－	○
大和郡山市	○	/	○
天理市	－	/	○
橿原市	/	－	○
桜井市	○	－	○
五條市	○	○	○
御所市	/	○	○
生駒市	/	/	○
香芝市	/	/	○
葛城市	－	○	○
宇陀市	－	○	○

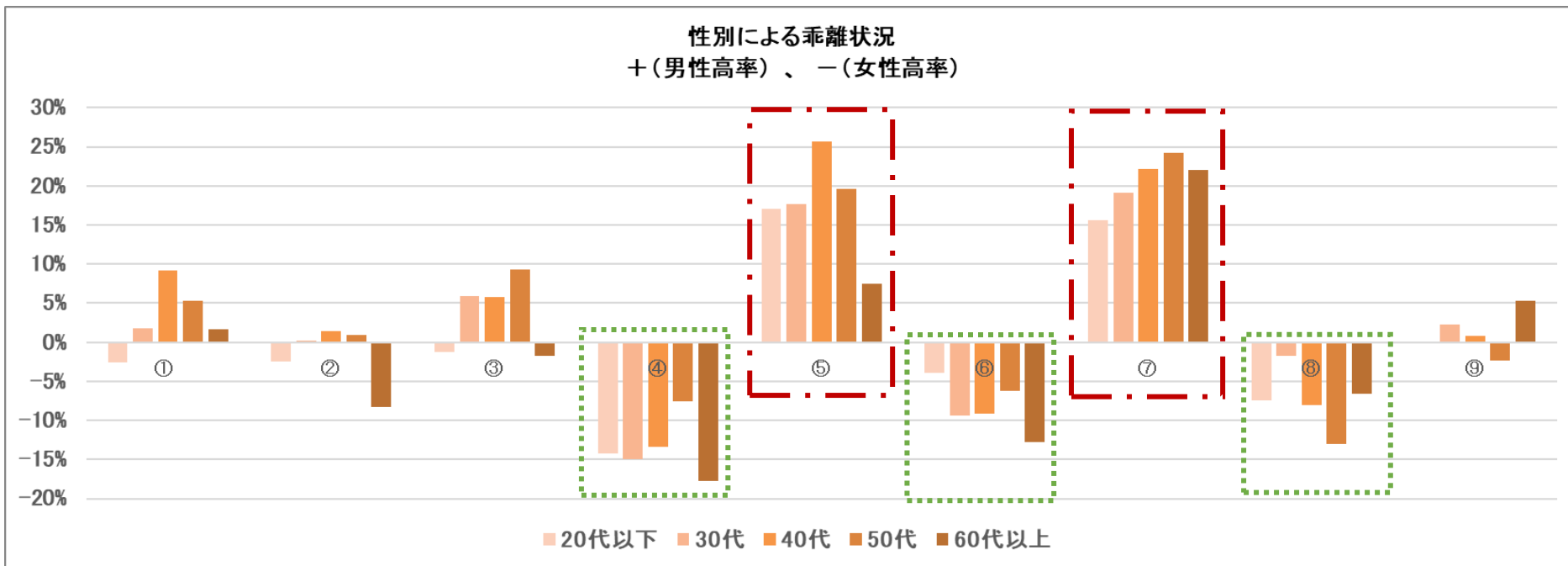
B		
①人事・財政・企画部局	②危機管理部局	③環境・まちづくり・建設部局、水道部局
－	●	●
－	●	●
－	●	●
－	/	●
－	/	●
●	/	●
－	/	●
●	●	●
●	/	●
●	/	●
●	/	●
●	/	●
●	/	●

人事配置の際に、アンコンシャス・バイアスが存在していないかという視点で検証が必要

職種特性の影響を受けやすい
(保健師、技術職など)

4-(2). 市町村に対する調査について

2 ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)を感じる場面について



《 選択項目 》

- ① 女性は家事や子育てがあるから、宿泊を伴う出張や研修は無理だろうと思われる
- ② 育児は女性がすべきものという思い込みがあり、男性は育児休業をとりにくい
- ③ 男性は、家庭より、仕事を優先すべきだという雰囲気がある
- ④ 女性は、仕事より家庭を優先すべきだという雰囲気がある
- ⑤ 公用車出張の際、運転は男性がやるものだという雰囲気がある
- ⑥ 職場でのお茶出しや雑用は女性がすべきだという職場風土がある
- ⑦ Well-beingにかかる片付け等、重たい荷物を運ぶ作業は、率先して男性がやるべきと思われる
- ⑧ 感じたことはない
- ⑨ その他（複数選択可）

2 ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)を感じる場面について

自由コメント

《周囲の考えや雰囲気について》

- 管理職登用の場合、「男性だからなんとかやれるだろう」との発言を聞いたことがある。その裏には「女性ではできない」との思い込みを感じる。(50代 女性)
- 保育所へのお迎えなどについては勤務条件にかかわらず、母親が主となって行うことが暗黙的に是とされているように感じる。(30代 男性)
- 女性だから子育て施策を担当することが決められているような雰囲気がある。(50代 女性)

《自身の考えについて》

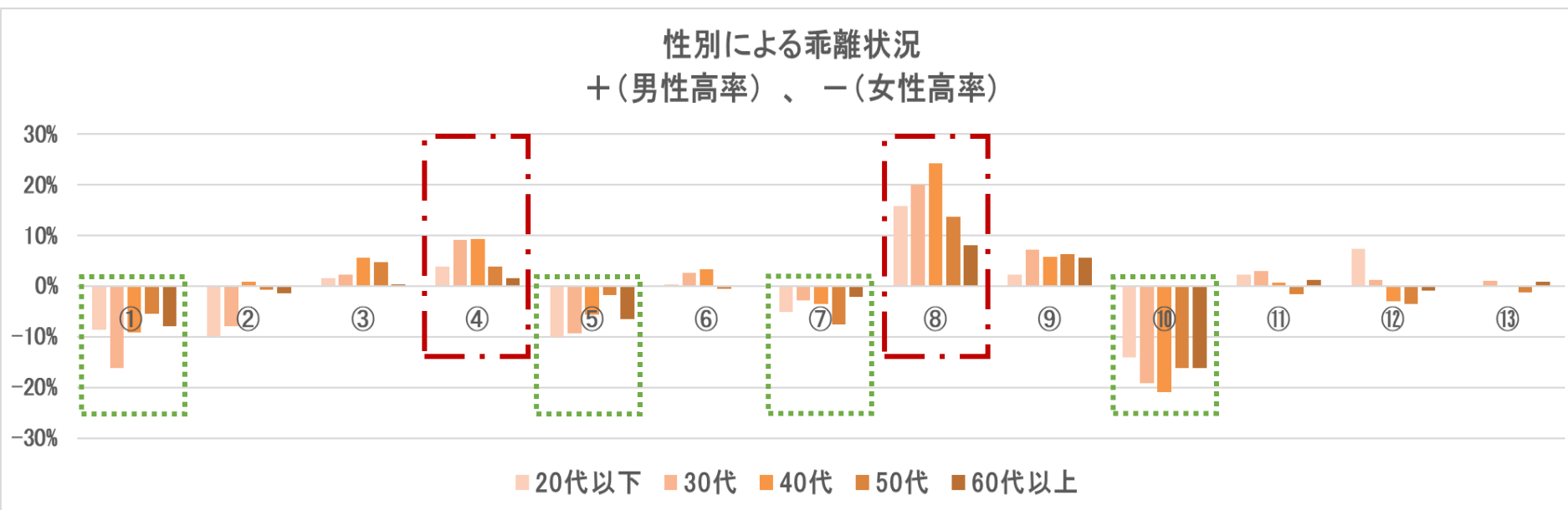
- 子育て中の女性は宿泊を要する出張はできないは、現に子育てをしている女性が多いから気を遣っているだけ、このように思うことは無意識の思い込みなのだろうか。(男性)
- ジェンダー(男女間格差)と性別による向き不向きの考えが混ざっていると感じることもある。(30代 男性)
- 結局その方がうまくいくことが多いため違和感はないし、お茶を出すなどの雑用も全くいやではない。(20代 女性)

《職場環境について》

- 強引に組織改革が進められることで組織内の不和がひどい。結果として、病気休暇、普通退職、早期退職が増えている。(40代 男性)
- 育児休業の法改正に対し、内部の制度整備を本気でやる気が無いように感じる。(人事関係部署が法改正の意図等を軽く扱っている。)(40代 男性)
- ジェンダーではないが、独身職員に休暇者のフォローや休日出勤、残業などの負荷が偏っているように思う。(30代 男性)

4-(2). 市町村に対する調査について

3 ジェンダーギャップを感じたことについて



≪ 選択項目 ≫

- ① 役職が上がるほど男性が多く、女性は少数になるため、身近なロールモデルがなく、昇格することに不安を感じる。
- ② 有能な女性がいても、男性管理職に比べて、女性管理職の割合が低いと感じる。
- ③ 男性より女性の割合が少ないため、逆に女性の昇格の割合が高いと感じる。
- ④ ○○部・局は男性（女性）社会で、女性（男性）では働けないと感じる。
- ⑤ 異性の上司には相談しにくいと感じる。
- ⑥ 子育てのために部分休業をしているが、男性なのに時間外勤務ができないと低く評価されているように感じる。
- ⑦ 育児休業を取得するのは女性が多いので、同期の男性より昇格が遅れても仕方がないと思われる。
- ⑧ 突発的に生じた、肉体的にハードな仕事をさせられやすいため、男性が不利だと感じる。
- ⑨ 職場での飲み会で男性の方が多く費用を払わされると感じる。
- ⑩ 結婚、出産、育児のたびに、仕事を辞めようと思うことが多く、女性が不利だと感じる。
- ⑪ 長期研修に男性が派遣されることが多く、女性は不利だと感じる。
- ⑫ 感じたことはない。
- ⑬ その他(複数記載可)

3 ジェンダーギャップを感じたことについて

自由コメント

《女性の管理職登用について》

- 女性管理職の割合が高いことが自治体の評価にも繋がるような風潮があり、そのことだけに焦点が当てられ過ぎている。(30代 男性)
- まず管理職や男性職員の時間外労働、上司からのハラスメントを解決しなければ、今以上の勤務や昇進など考えられない。(40代 女性)
- 女性管理職の割合を増やすため、無理に昇格させ、結果退職に追い込まれるケースがある。(60代以上 女性)

《組織の体制について（人員配置、評価制度など）》

- 優秀な女性は今の制度では出世を望まず、優秀な女性人材が不足する(40代 男性)
- 子育てのため部分休業をしているが、時間外勤務ができないと低く評価されているように感じる。(40代 女性)
- 「子どもの発熱で急遽休みたい」という申し出に対し、男性職員の場合「奥さんは？」と返ってくることもある。(50代 男性)

《その他》

- 男女どちらにも不利益部分はある。男だから女だからではなく互いに自身の得意分野を生かせるところを使ってフォローしあうことでギャップを感じても、働きやすくなってほしい。(40代 女性)
- 家事育児の負担割合が多い現状にある女性ほど、昇格試験の受験をためらう。(30代 男性)
- 女性の服装が自由に対して、男性の服装の規律が厳しすぎる。(20代以下 男性)

4-(2). 市町村に対する調査について

4 ジェンダー平等推進、男女共同参画を進める庁内体制について

庁内体制	あり	9団体	(例：男女共同参画推進庁内会議 等)
庁内体制	なし	28団体	
	未回答	2団体	

5 団体内において、ジェンダー平等推進、男女共同参画を進める上での課題について

- | | |
|--|------|
| ① 女性管理職が少なく、女性同士のネットワークがなく、孤立しがち。 | 3団体 |
| ② 対象者が少ないことなどから、女性を対象とした研修が実施できない。 | 1団体 |
| ③ モデルとなる職員が少なく、キャリアプランの構築が難しい。 | 9団体 |
| ④ 庁内に固定的性別役割分担意識の解消の必要性等について理解を得ることが難しい。 | 5団体 |
| ⑤ 庁内でどのような研修を行えばよいのか、手法等がわからない。 | 17団体 |
| ⑥ その他意見（抜粋） | |

課題を認識している団体が少ない。

- ・自分に自信が持てない女性職員が多いことが課題。管理職になる前段階の教育制度や研修、管理職に昇任後も悩みを共有できる場が必要。
- ・固定的性別役割分担意識や世代間の意識のギャップも感じるが、現状把握ができていないことが課題。

- ➡
- ジェンダー平等推進、男女共同参画を推進するための庁内体制を構築できていない団体が多い。
 - ジェンダー平等推進、男女共同参画を推進を進める上での課題を認識できていない団体が多いが、不安や不平等感を持っている職員が一定数存在する。

➡

社会において、多様な働き方を実践できる職場が増えるなか、公務職場においても、性別に関わらず希望に応じた働き方が可能な環境を構築しなければ、有能な人材の確保（維持）は困難。
公務職場においても、制度の構築だけでなく、職場の風土や職員の意識を変え、職員一人ひとりが、公正な環境の元で、希望に応じたキャリア・デザインが実現できるようにすることが重要。

調査項目について

- 1 ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアスを感じる場面について
- 2 ジェンダーギャップを感じたことについて

調査回答者について

1-①	公立幼稚園	回答人数	269人	(回答率	約45.3%)
-②	公立保育所	回答人数	123人	(回答率	約 6.3%)
-③	公立こども園	回答人数	73人	(回答率	約 9.2%)
2	公立小学校	回答人数	1,483人	(回答率	約28.3%)
3	公立中学校・高等学校 (中等教育学校含む)	回答人数	1,524人	(回答率	約31.2%)
4	県立特別支援学校	回答人数	439人	(回答率	約40.5%)

※回答対象者総数については、令和5年度「学校基本調査」より引用（保育所除く）

1 ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアスを感じる場面について

- ① 「感じたことがない」者の割合が、県職員、市町村職員と比較して大幅に高い。
- 幼・保・こ 42.8%、小学校 28.8%、中学・高等学校 30.6%、特別支援学校 28.0%
- 県職員 22.8%、市町村職員 14.4%、企業職員 13.1%

② 性別により差がある項目

- 全ての校種において、女性の割合が男性よりも高い項目

「女性は、仕事より家庭を優先すべきだという雰囲気がある。」
「職場でのお茶出しや雑用は女性がするべきだという職場風土がある。」

- 男性の割合が女性よりも高い項目

「男性は、家庭より仕事を優先すべきだという雰囲気がある。」

※幼稚園のみ、女性の割合（15.5%）が男性（11.8%）よりも高い。

※「複数人で出張の際、車の運転は男性がやるものだという雰囲気がある。」という項目も、男性の方が感じている割合が高いが、県職員のように10ポイント以上の大きな差は生じていない。

2 ジェンダーギャップを感じたことについて

① 「感じたことがない」者の割合が、県職員、市町村職員と比較して大幅に高い。

幼・保・こ 47.7%、小学校 48.4%、中学・高等学校 46.3%、特別支援学校 52.6%

県職員 31.7%、市町村職員 33.6%、企業職員 29.0%

② 幼稚園・保育所・こども園（女性の多い職場）の特徴

下記の項目は、男性が感じている割合が女性よりも高い。

（小・中・高等学校では大きな差はない。）

「学校（園）は女性社会で、男性では働きにくいと感じる。」

「異性の管理職や先輩教員には相談しにくいと感じる。」

③ 性別により差がある項目（全ての校種において、女性の割合が男性よりも高い項目）

「有能な女性がいても、男性管理職に比べて、女性管理職の割合が低いと感じる。」

※ 市町村立では、幼稚園 14.9% < 小学校 27.8% < 中学校 34.8% と感じている割合が高くなる。

「結婚、出産、育児のたびに、仕事を辞めようと思うことが多く、女性が不利だと感じる。」

調査項目について

- 1 ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアスを感じる場面について
- 2 ジェンダーギャップを感じたことについて

調査回答者について

県内企業職員 107名

事業所の規模	女性	男性	総計
1001人以上	8	11	19
501人～1000人		2	2
301人～500人	3	7	10
101人～300人	4	12	16
51人～100人	6	12	18
21人～50人	3	16	19
20人以下	12	10	22
答えたくない		1	1
総計	36	71	107

職種	女性	男性	総計
経営者(社長、取締役等)	8	26	34
管理職(部長、課長等)	7	34	41
一般従業員	14	11	25
パート、アルバイト等	6		6
答えたくない	1		1
総計	36	71	107

業種	女性	男性	総計
製造業	5	33	38
医療、福祉	11	3	14
建設業	5	8	13
卸売業、小売業	4	6	10
金融業、保険業	3	2	5
運輸業、郵便業		4	4
学術研究、専門・技術サービス業		2	2
電気・ガス・熱供給・水道業	1	1	2
不動産業、物品賃貸業		2	2
教育、学習支援業		1	1
情報通信業		1	1
サービス業(他に分類されないもの)	3	4	7
その他、分類不能の産業	3	2	5
答えたくない	1	2	3
総計	36	71	107

1 ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアスを感じる場面について

① 「感じたことがない」者の割合が、他の業種と比較して大幅に少ない。

県職員 22.8%、市町村職員 14.4%、企業職員 13.1%

幼・保・こ 42.8%、小学校 28.8%、中学・高等学校 30.6%、特別支援学校 28.0%

② 性別により差がある項目

○ 女性の割合が男性よりも高い項目

「職場でのお茶出しや雑用は女性がすべきだという職場風土がある。」

※男性 35.2%、女性 47.2%、差 12.0 と大きな差が生じている。

○ 男性の割合が女性よりも高い項目

「男性は、家庭より仕事を優先すべきだという雰囲気がある。」

※男性 52.1%、女性 30.6%、差 21.6 と極めて大きな差が生じている。

2 ジェンダーギャップを感じたことについて

① 「感じたことがない」者の割合が、他の業種と比較して低い。

県職員 31.7%、市町村職員 33.6%、企業職員 29.0%

幼・保・こ 47.7%、小学校 48.4%、中学・高等学校 46.3%、特別支援学校 52.6%

② 感じている者の割合が最も高い項目

「有能な女性がいても、男性管理職に比べて、女性管理職の割合が低いと感じる。」
36.4%

③ 性別により差がある項目

「結婚、出産、育児のたびに、仕事を辞めようと思うことが多く、女性が不利だと感じる。」

※男性 9.9%、女性 33.3%、差 23.5 と極めて大きな差が生じている。

4-(5). まとめ

- ① 県職員、市町村職員、教職員、企業職員ともに、アンコンシャス・バイアスやジェンダーギャップを感じている者がいることが確認できた。
- ② 県職員と同様に、性別により、アンコンシャス・バイアスやジェンダーギャップを感じている項目や感じている者の割合に差があることが確認できた。

アンコンシャス・バイアスを感じる場面について

性別により差がある項目

- 女性の割合が男性よりも高い項目

「女性は、仕事より家庭を優先すべきだという
雰囲気がある。」

「職場でのお茶出しや雑用は女性がすべきだ
という職場風土がある。」

- 男性の割合が女性よりも高い項目

「男性は、家庭より仕事を優先すべきだ
という雰囲気がある。」

ジェンダーギャップを感じたことについて

性別により差がある項目

- 女性の割合が男性よりも高い項目

「有能な女性がいても、男性管理職に比べて、
女性管理職の割合が低いと感じる。」

「結婚、出産、育児のたびに、仕事を辞めよう
と思うことが多く、女性が不利だと感じる。」

- 男性の割合が女性よりも高い項目

「突発的に生じた、肉体的にハードな仕事をさせ
られやすいため、男性が不利だと感じる。」

○ 今回把握した実態を踏まえ、「目指す姿」に向けて各分野での取組を推進する

○ 県の「目指す姿」を示す、各分野が共通して計ることができる評価指標を検討する

今後の取組（案）

○ 県庁職員

- ① キャリア・ワーク・サクセスセンターと連携し、今年度より管理職向け研修等を実施

○ 市町村職員

- ① 市町村担当部局長会議を開催し、結果を報告（11月8日に実施済）
- ② 各市町村における働きやすく、働きがいのある職場づくりの取組を支援
（先進地事例の情報提供、奈良県こども・子育て推進アドバイザー〔ジェンダー平等推進担当〕による助言等）

○ 県・市町村職員、教職員、企業の職員に共通した取組

- ① 分野ごとの特徴に応じた取組の検討
- ② それぞれの分野のトップに対する、実態の理解及び実態を踏まえた取組の働きかけ
目的：実態調査の内容により読み取ることができる現状を伝え、その実態が、職員の採用や育成等に与える影響についての理解を深める。

手法：奈良県こども・子育て推進アドバイザーによる市町村長・人事担当部長、市町村教育長・学校長、企業の代表取締役社長等に対する研修 等

今後、目指す姿を示す共通の評価指標について、参考指標を元に検討を進める。

〔県の目指す姿〕

すべての職員が“やりがい”を持って“いきいき”と働くことができる多様性(ダイバーシティ)に富んだ組織

『職員一人ひとりが働きやすい「いきいき」職場推進プラン』（R3年3月策定）の目指す姿
（奈良県女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画）

〔参考指標〕

【厚生労働省】

1. 各自に与えられた仕事の意義や重要性についての説明
2. 従業員の意見の会社の経営計画への反映
3. 本人の希望ができるだけ尊重される配置
4. 自分の希望に応じ、特定のスキルや知識を学べる研修
5. 提案制度などによる従業員の意見の吸い上げ

【豊岡市】

1. 経営者は従業員に会社の経営方針やビジョンを伝えてくれている
2. 自分は会社の経営方針やビジョンを理解している
3. 職場では仕事や働き方について上司や同僚に相談できる雰囲気がある
4. 上司、経営者等が従業員の声に耳を傾けてくれる
5. 今の職場で、仕事について学び、成長していると感じる
6. 多様な働き方が受容され、働き方でなく成果等働きぶりによって評価される

5. こども・若者への意見聴取について

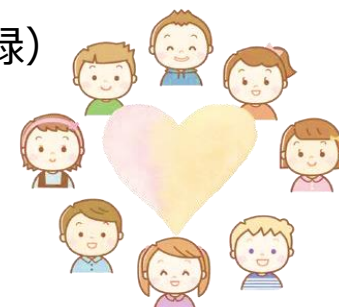
「こどもまんなかクラブ」の活用状況について

〈目的〉 こども・若者の皆さんが、政策に対して意見を伝えて、政策を決めるプロセスに主体的に
参画する機会・場を得ることを目的として創設

〈対象者〉 R6年4月の時点で小学1年生世代～20代の方（希望者の全員を登録）

〈登録人数〉 49人（最年少は6歳、最年長は29歳）

〈意見を伝える方法〉 Webアンケート、オンライン、対面など。



〈これまでの実績〉

実施日	項目	参加状況
5月17日	「未来戦略（やさしい版）」表紙デザイン案について	12件
7月18日	県立美術館のあり方について（文化振興課）	14件
7月23日	「奈良県こどもまんなか未来戦略」に対するパブリックコメントについて	2件
7月25日	ライフデザインの構築を支援する動画について	5件
8月20日	県立美術館のあり方について検討する会議【対面参加】（文化振興課）	3人
9月3日	公園について（公園企画課）	9件
9月9日	学校教育について（教育振興課）	7件
9月18日	これからの教育について（義務教育課）	7件
10月28日	奈良県の道路と都市公園整備の充実を求める県民大会【対面参加】（公園企画課）	2人
11月2日	これからの公園を考えよう【対面参加】（公園企画課）	2人

【取り組むにあたって注意したポイント】

- ・登録者の年齢層が多様であるため、誰にとってもわかりやすい聞き方をする。
- ・登録を促進するため、登録時に「本人確認書類」等の提出は求めない。
- ・登録を促進するため、保護者のアドレスを登録し、保護者がわかりやすく対象者に伝える方法も認めている。
- ・意見聴取を実施することに、意見を全登録者にフィードバックするように努めている。

引き続き、積極的な活用のご検討をお願いします。

「奈良県こども・子育て支援推進会議」のこども・若者委員の選任について

県のこども、子育て施策について審議する「奈良県こども・子育て支援推進会議」に、**2名**（当時**16歳高校生**と**21歳の看護師**）のこども・若者委員を選任

〈任期〉 R6年4月1日～R7年8月31日

（参考）公募条件：R6年4月1日時点で満15歳以上（中学生は除く）

満24歳未満の県内在住者等

募集期間：R6年2月5日～2月29日

応募人数：8名（15歳（中学3年生）～21歳）

選考方法：1次選考：作文、2次選考：面接

〈会議〉 日時 R6年5月17日（金）17:30～19:00

会場 県庁本庁舎 5階 第一会議室

（全14名中12名参加（こども・若者委員2名参加））

※会議の様子



※終了後の記者会見



【取り組むにあたって注意したポイント】

- ・「こども・若者」の代表としてではなく、個人としての御意見をいただきたいことを丁寧に説明
- ・高校生活に影響が少ない時間帯での開催
- ・会議資料の事前配布及び事前説明の要否の確認 等

※当該こども・若者委員 2名が、**こども家庭庁が設置**する

「**こども・若者参画及び意見反映専門委員会**」の委員による**ヒアリング**に出席

目的：こども・若者委員が国や自治体の会議で活躍するために、どのような環境づくりが必要かを検討するため、国や自治体の会議の委員などとして参加しているこども・若者の方々に、今まで、会議に参加してきた経験や普段感じていることなどについての意見を聞くもの

日時：10月13日(日) 13時～15時

会場：こども家庭庁 会議室

6. 今後の予定について

令和6年度

5月27日 第4回本部会議

6月議会後 「（仮称）奈良県こどもまんなか未来戦略（案）」の
パブコメ 及び こども向けパブコメを実施

8月21日 第5回本部会議（書面開催）
（「（仮称）奈良県こどもまんなか未来戦略（案）」の確認）

9月議会 「奈良県こどもまんなか未来戦略」を策定

11月19日 第6回本部会議

2月予定 本部会議