

先進自治体事例紹介①

#	自治体名	講演名
1	奈良県（地域創造部こども・女性局こども・女性課）	奈良県の取組について

【発言要旨】

■ 冒頭

- ・本県では、豊岡市の取り組みを参考にしている。
- ・結果がすぐに出にくい分野であり、道半ばであることを理解いただきたい。

■ 奈良県の現状と課題

- ・仕事と子育ての両立がしにくいことが課題である。
- ・固定的性別役割分担意識に賛成する県民の割合が全国1位となっている。
- ・女性の家事従事時間が全国1位（238分）であり、女性の就業率は70.6%と増加傾向にあるが、依然として全国最下位である。
- ・人口あたりの保育所数も全国最下位。
- ・通勤時間60分以上の割合が男性で3割以上、女性で13.7%（全国第4位）と指標は良くない。

■ 県庁が行った調査に基づく、職場風土における性別による感じ方の違い

- ・ジェンダーギャップに関する県庁内の意識調査を令和5年度に実施した。まず、県庁内（知事部局）の『アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）』や『ジェンダーギャップ』の現状について、調べることとした。約4,500人が対象であり、うち、1,431人（回答率31.8%）から回答を得た。
- ・アンコンシャス・バイアスの存在に関して約25%、ジェンダーギャップの存在に関して約30%が、「感じない」と回答。バイアス、ギャップは存在することから、

気づきを促す取組が必要と考えた。

- ・女性が多く感じている項目として、「女性は仕事より家庭を優先すべき」という雰囲気や、「職場でのお茶出しや雑用は女性がするべき」という風土がある。
- ・男性が多く感じている項目としては、「公用車や出張時の運転は男性がやるべき」という雰囲気や、「片付けや重たい荷物運びは男性が率先すべき」という認識が挙げられている。

■ 県庁が行った調査に基づく、ジェンダーギャップの認識

- ・女性は、昇格に不安を感じる（ロールモデルが少ない）、異性の上司に相談しにくい、育児休業取得により昇格が遅れることが仕方ないとされる、結婚・出産・育児のため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などが挙げられている。
- ・男性は、ある部・局などが男性社会であり、女性では働けないと感じる（逆の場合もある）、突発的なハードな仕事を任せられやすく、不利だと感じる、などが挙げられた。

■ 市町村の庁内体制と課題

- ・小規模市町村では庁内体制の整備が進んでいないことが多い。この点は、市町村がなかなかできていないことを言いたいのではなく、県も同様であることは御理解いただきたい。
- ・県も含め、ジェンダー平等推進の課題を認識できていない団体が多い。

- ・職員の中には不安や不平等感を持つ者が一定数存在する。

■ 今後の方向性と必要な取り組み

- ・性別にかかわらず希望に応じた働き方が可能な環境の構築が必要と考えている。
- ・制度だけでなく職場風土や職員の意識改革が重要である。公正な環境の下でキャリアデザインが実現できることが重要。

【講評】

■ グループ発表への主なコメント

- ・「ゴールの可視化」が非常に良い視点である。また、数値目標を設定することで、達成に向けた具体的な行動や点検のきっかけになるため、重要な要素であると認識している。
- ・地場企業による実施を促す点も重要であり、ジェンダーギャップ解消の必要性を理解してもらうためには、メリット提示が有効であると感じた。
- ・「良いことには集客力がある」という指摘も共感。セミナーなどでも集客に苦労することが多く、取り組みの重要性を知ってもらう周知活動が必要。
- ・「コツコツと取り組む」というコメントが印象的であり、ジェンダーギャップ解消は一朝一夕には進まないと同じく認識しているところ。小さな働きかけの継続が重要と考えている。