あすなら
ウェルビーイング
デザイン

～奈良市男女共同参画計画（第４次）～

案

令和９年３月
奈　良　市

はじめに



本市では、平成 13 年に「奈良市男女共同参画計画」を策定し、平成 15 年には「奈良市男女共同参画推進条例」を施行するなど、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでまいりました。

現行の「奈良市男女共同参画計画（第３次）」は、令和８年度をもって期間満了を迎えるため、このたび新たに「奈良市男女共同参画計画（第４次）」を策定いたしました。

本計画では、これまでの施策を継承しつつ、「共に担う」「共に稼ぐ」「共に健やか」「共に守る」の４つの視点から、総合的に取り組んでまいります。いまだ固定的な性別役割分担意識や、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が残る一方で、若い世代の意識は変わりつつあります。少子高齢化やデジタル化の進展など社会情勢が大きく変化するなか、誰もが互いに支え合い、希望する生き方を選べる社会づくりが求められています。今後につきましても、市政のさまざまな場面で男女共同参画の視点を取り入れてまいります。

私が大切にしたいのは、幸せのかたちは一人ひとり違うということです。仕事にやりがいを見いだす人、家庭を大切にしたい人、地域活動に力を尽くす人。どの生き方も等しく尊重され、自らの意思で人生を選び取れる社会こそ、誰もが幸せを実感できる社会だと考えています。本計画は、この「多様な幸せ（ウェルビーイング）」の実現を中核に据えました。「多様な幸せ」が実感できる社会の実現に向けて、市民の皆様と手を携えて取り組んでまいりたいと考えています。

結びに、本計画の策定にあたり、市民の皆様、熱心にご審議いただいた奈良市男女共同参画推進審議会の委員の皆様並びに多くの関係者の皆様に、心より感謝申し上げます。

令和９年３月

奈良市長　仲川　げん

目　次

第1章　計画の趣旨 ____ 1

1　策定の趣旨 ____ 2

2　計画の性格と位置付け ____ 3

3　計画の期間 ____ 3

4　男女共同参画を取り巻く現況 ____ 4

5　課題等の整理 ____ 42

第2章　推進計画 ____ 45

1　計画策定の方向 ____ 46

2　施策の展開 ____ 47

基本目標Ⅰ　社会と共に担う「子育て・介護」の推進 ____ 49

基本目標Ⅱ　あらゆる分野における女性の活躍と経済的自立 ____ 59

基本目標Ⅲ　生涯を通じた包括的な健康支援 ____ 67

基本目標Ⅳ　尊厳を守る安全な社会と包摂的な地域づくり ____ 75

第3章　推進体制と進行管理 ____ 87

1　推進体制の充実 ____ 88

2　進行管理 ____ 89

資料編 91

1　具体的な取組内容一覧 92

2　策定経緯 105

3　奈良市男女共同参画推進審議会規則 106

第１章

計画の趣旨

第１章　計画の趣旨

１　策定の趣旨

少子高齢化が一段と進行し、生産年齢人口の減少や経済状況の変化など社会情勢が大きく変化する中で、女性と男性が互いにその人権を尊重しつつ、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、引き続き我が国の持続可能性を左右する重要な課題と位置付けられています。

本市では、「男女共同参画社会基本法」の理念に基づき平成13年に「奈良市男女共同参画計画」を策定し、平成15年３月には「奈良市男女共同参画推進条例」を制定しました。さらに、令和４年に「奈良市男女共同参画計画（第３次）」を策定し、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の活躍、ＤＶの防止など、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策に取り組んできました。令和８年度をもって現行計画が期間満了を迎えることから、これまでの成果と課題を踏まえ、新たな段階として「奈良市男女共同参画計画（第４次）」を策定いたしました。

本計画では、深刻化する少子化への対応を重視しつつ、これまでの施策を継承し、国の「第６次男女共同参画基本計画」に基づき、多様な幸せ（ウェルビーイング）の実現という視点を中核に据えています。特に、女性の経済的自立に向けた所得向上や、ＤＸ（デジタルトランスフォーメーション）の進展に伴う柔軟な働き方の普及に加え、「共に担い」「共に稼ぐ」社会活動を支える重要な基盤として生涯にわたる健康を位置づけ、その包括的な支援を推進することに重点を置いています。

性別による固定的な役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が残る中、多様な性のあり方への理解促進やあらゆる暴力の根絶、困難を抱える女性への支援などを通じ、誰もが自分らしい人生を選択し、尊厳を持って安心して暮らせる社会づくりが期待されています。

また、「ＳＤＧｓ」の目標の一つである「ジェンダー平等の達成」に向けた国際的な動きと呼応するとともに、大規模災害への備えにおける男女共同参画の視点の重要性についても再認識されています。

このような状況の下、本市の最上位計画である「第５次奈良市総合計画」が目指す2031年のまちの姿「『わたし』からはじめる『わたしたち』のまち 奈良」の実現に向け、市民の誰もが自分らしく輝き、幸せを実感できる社会を目指して、男女共同参画の取組をこれまで以上に総合的かつ計画的に推進してまいります。

2 計画の性格と位置付け

■ 本計画は、「男女共同参画社会基本法」の理念をふまえた「奈良市男女共同参画推進条例」第９条に定め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の基本的な計画です。

■ 「男女共同参画社会基本法」第14条第３項に基づく、「市町村男女共同参画計画」に位置付けます。

■ 「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」第２条の３第３項に基づく、「市町村基本計画」に位置付けます。

■ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第６条第２項に基づく、「市町村推進計画」に位置付けます。

■ 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」第８条第３項に基づく、「市町村推進計画」に位置付けます。

3 計画の期間

計画期間は、令和９年度から令和13年度までの５年間とし、令和13年度を目標達成の最終年度とします。これは、奈良市第５次総合計画の目標年度と一致させるものであり、社会情勢の急激な変化や、国・県の次期基本計画の策定、女性を取り巻く状況の変化などに応じて、必要に応じて見直しを行います。

4 男女共同参画を取り巻く現況

（１）世界・国内・県及び奈良市の動き

①　世界の動き

女性の人権尊重・地位向上を目指す国際的な動きは、1975年（昭和50年）の「国際婦人年」や1979年（昭和54年）の「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）」の採択を機に本格化しました。

1995年（平成７年）の「第４回世界女性会議（北京）」で採択された「北京宣言及び行動綱領」は、現在もジェンダー平等の重要な指針となっており、2025年（令和７年）の「北京＋30」に向けた動きの中で、RHHR（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）を含む個人の尊厳の保障が改めて強調されています。

また、2015年（平成27年）に採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、「ＳＤＧｓ」の目標５に「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられ、すべての市民のウェルビーイング（幸福）を実現する上での重要な要素と位置付けられています。

近年では、Ｇ７等を通じて「女性の経済的自立」が共同声明に明記されるなど、意思決定への女性の参画に向けた進展が見られます。一方、日本のジェンダー・ギャップ指数（2026年公表分）は145か国中117位となっており、世界の潮流と呼応した、構造的課題への取組が期待されています。

②　国内の動き

我が国においては、平成11年の「男女共同参画社会基本法」制定以降、施策が進められてきました。近年では「第６次男女共同参画基本計画」に基づき、2030年代には指導的地位にある人々の性別に偏りがない社会を目指し、あらゆる分野での女性の参画拡大が推進されています。

就業状況では、第１子出産前後の女性の就業継続率が約７割となり、「M字カーブ」は緩やかになりました。一方で、年代が上がると正規雇用比率が低下する「Ｌ字カーブ」の問題などの課題が残されています。そのため、令和７年の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」改正により、令和８年４月からは一定規模の事業主において男女間賃金差異及び女性管理職比率の公表が義務付けられるなど、企業の取組の加速が図られています。

また、人権と多様性の尊重に向けて、令和５年に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行され、令和８年６月には「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する基本的な計画」が策定されました。

さらに、暴力の根絶に向けて、令和６年には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」や「こども性暴力防止法」が施行されるなど、被害者の保護や暴力の未然防止に向けた体

制整備が推し進められています。

③　県の動き

奈良県では、平成13年に「奈良県男女共同参画推進条例」を施行し、平成14年に「奈良県男女共同参画計画」を策定するとともに、「奈良県男女共同参画県民会議」を設置し、施策を総合的かつ計画的に推進する体制を整備しました。

その後、平成28年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく推進計画を包含した「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）」を策定しました。さらに、令和３年には「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画（第４次奈良県男女共同参画計画・第２次奈良県女性活躍推進計画）」を策定し、女性の活躍に向けた取組を進めてきました。

また、多様な性的指向やジェンダーアイデンティティの人たちの生活上の障壁をなくすため、令和６年４月には「奈良県パートナーシップ制度」を導入しました。

そして令和８年には、ジェンダー平等の視点に立った施策を一層進めるため、新たに「奈良県男女共同参画プラン（第５次奈良県男女共同参画計画・第３次奈良県女性活躍推進計画）」を策定し、希望に添った生き方・働き方を実現できる奈良県づくりを進めています。

④　奈良市の動き

本市では、平成13年に「奈良市男女共同参画計画」を策定し、平成15年には「奈良市男女共同参画推進条例」を施行し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めてきました。

平成23年に「第２次奈良市男女共同参画計画」、令和４年には女性活躍推進法に基づく計画を包含した「第３次奈良市男女共同参画計画」を策定し、様々な施策に取り組んできました。

また、個別分野の取組として、平成28年に「奈良市配偶者暴力相談支援センター」を開設するとともに、令和２年には多様な性のあり方を尊重するため「奈良市パートナーシップ宣誓制度」を導入するなど、社会情勢の変化に応じた施策も講じています。

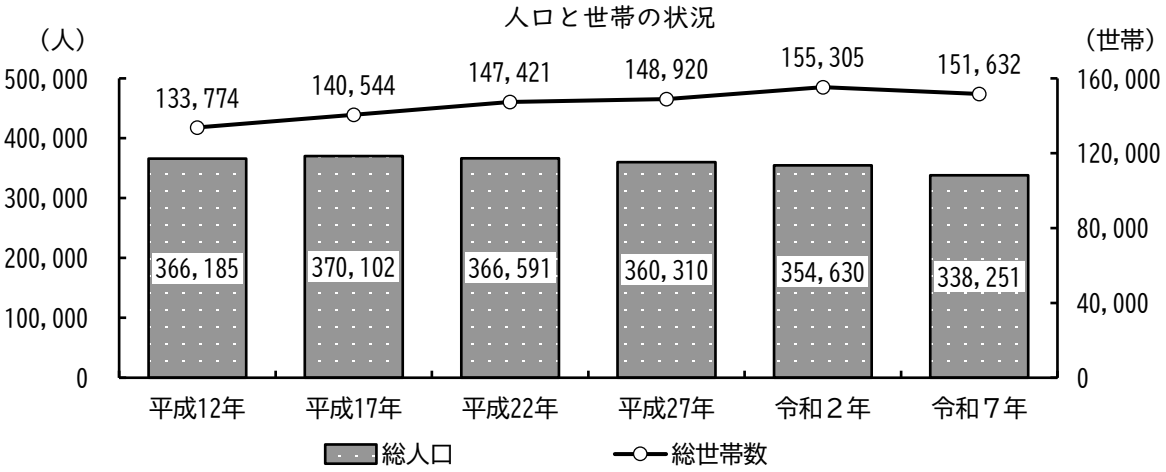
こうした背景を受け、本市の最上位計画である「第５次奈良市総合計画」とも連携し、市民一人ひとりが心身ともに健やかに、自律して幸せを実感できる社会を目指す「第４次奈良市男女共同参画計画」を策定いたしました。本計画に基づき、多様な主体が共に支え合う社会づくりに向けた施策を、総合的かつ計画的に推進することが期待されています。

（２）本市の現状

①　人口などに関すること

ア　人口と世帯

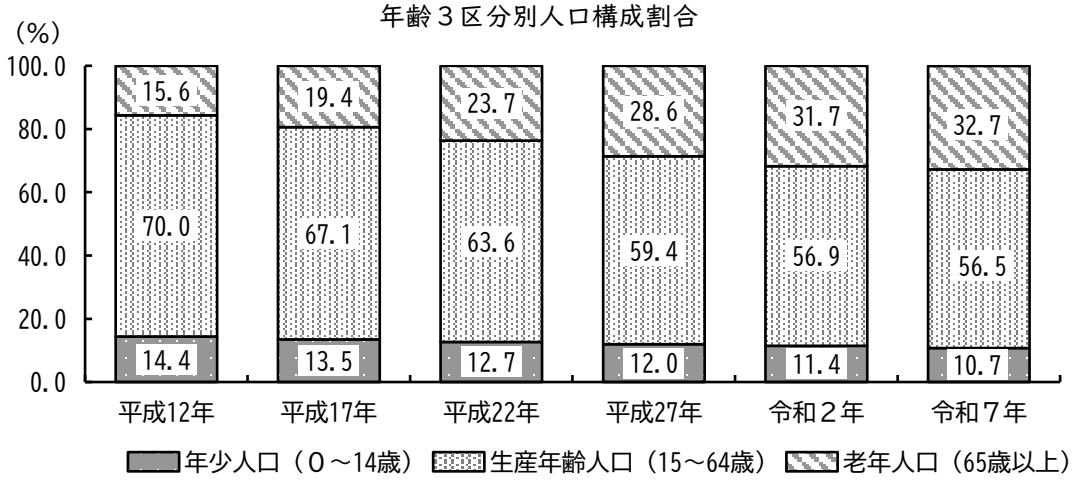
本市の人口は令和７年で338,251人となっており、減少傾向にあります。また、世帯数は年々増加傾向でしたが、令和７年は151,632世帯と減少しました。



資料：国勢調査（各年 10 月 1 日現在）

イ　年齢３区分別人口構成割合

本市の年齢３区分別人口構成割合の推移をみると、年少人口および生産年齢人口の割合は年々減少している一方、老年人口の割合は年々増加しており、令和７年で32.7%となっています。

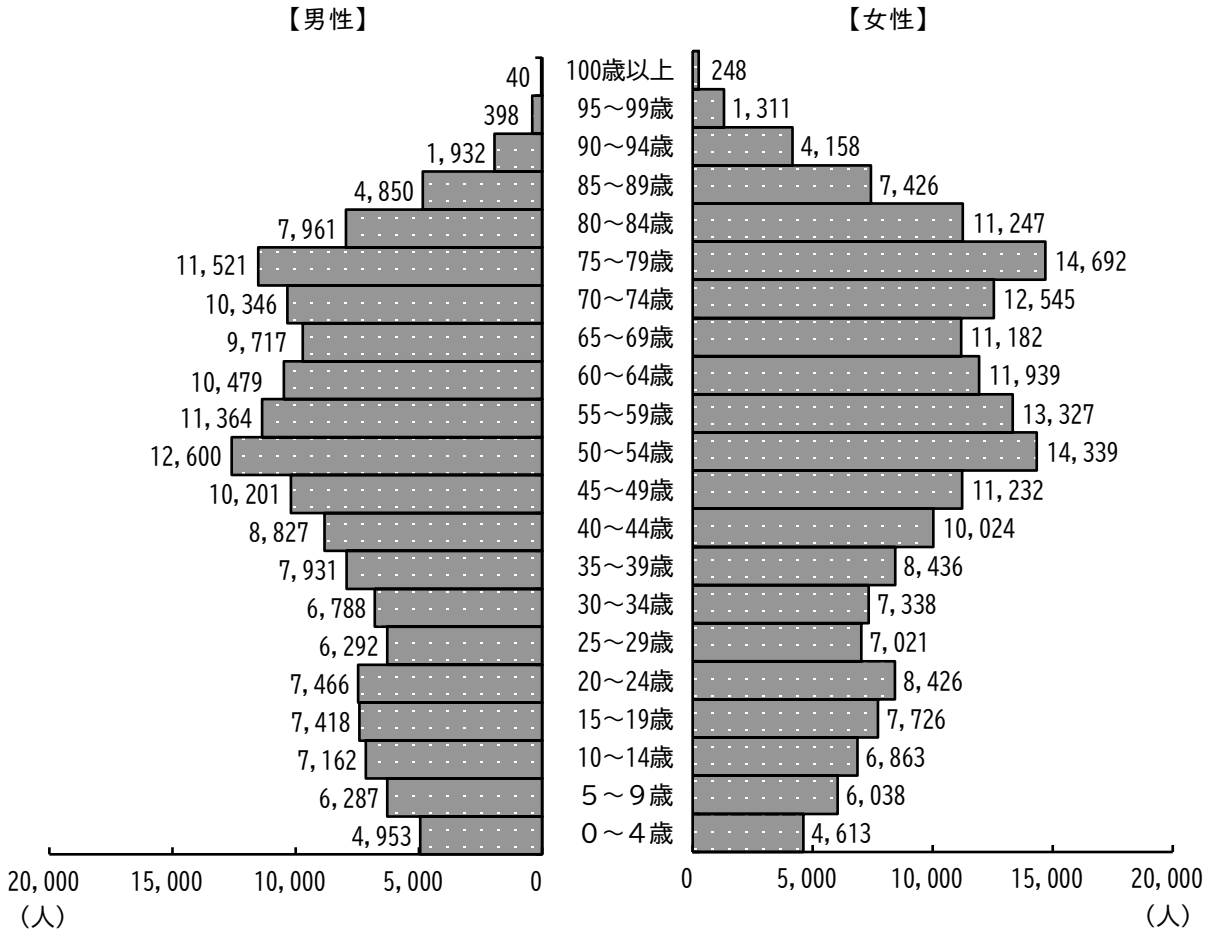


資料：国勢調査（各年 10 月 1 日現在）
※　分母は「年齢不詳」を除いて算出

ウ　人口構造

本市の令和７年の「年齢不詳」を除いた人口は、男性154,533人、女性180,131人となっています。年齢階層別にみると、男女ともに「75～79歳」と「50～54歳」が多くなっています。

人口ピラミッド

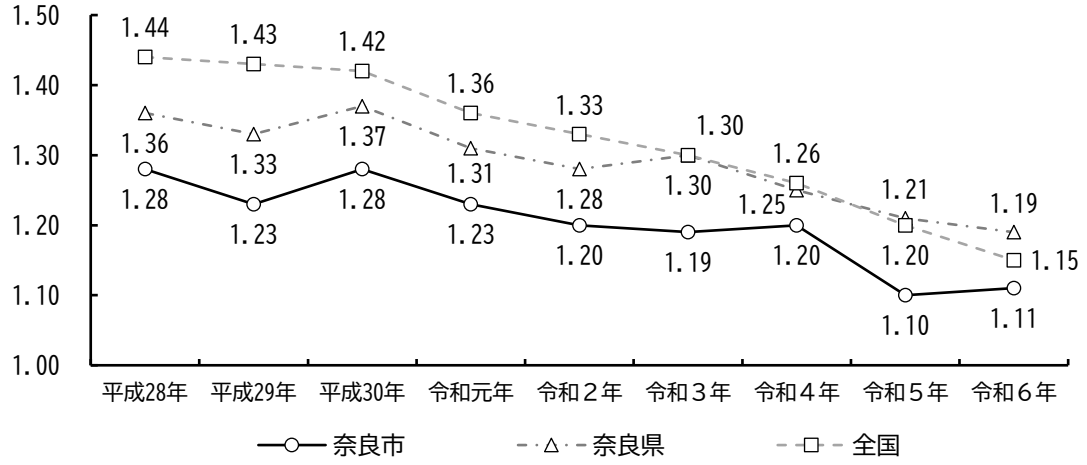


資料：国勢調査（令和７年（2025年））

エ　合計特殊出生率

本市の合計特殊出生率は、国や県より低い水準で推移しており、令和６年では1.11となっています。

合計特殊出生率の推移（市・県・国）



資料：市　市にて算出、県・国　厚生労働省の発表概数

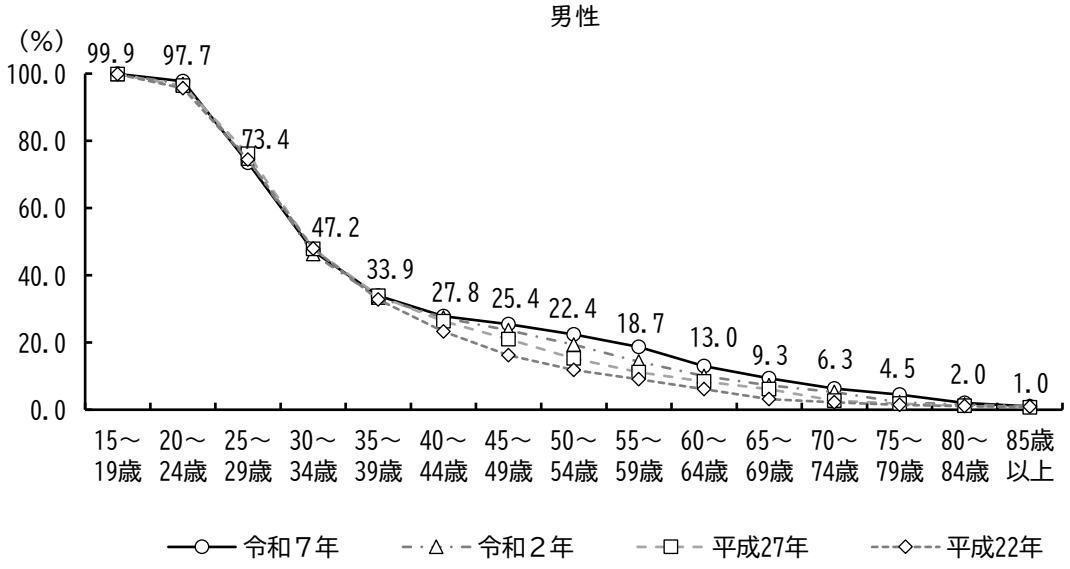
※　合計特殊出生率：一人の女性が一生の間に何人の子どもを生むかを示すときに使われる出生率で、15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計した数値

オ　未婚率

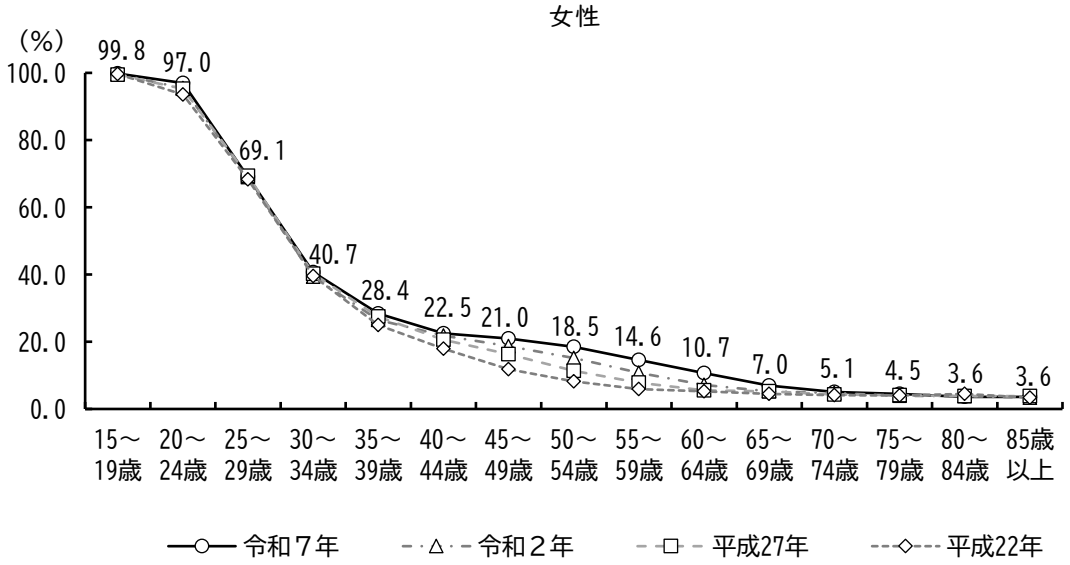
本市の未婚率は、男女ともに大きな変化はみられませんが、年々微増しており、特に40歳以降からこの傾向がみられます。また、男性は女性よりも未婚率が高い傾向にあり、令和７年において、30～34歳で6.5ポイント、35歳～39歳で5.5ポイント高くなっています。

未婚率の推移（男女別）

男性



女性



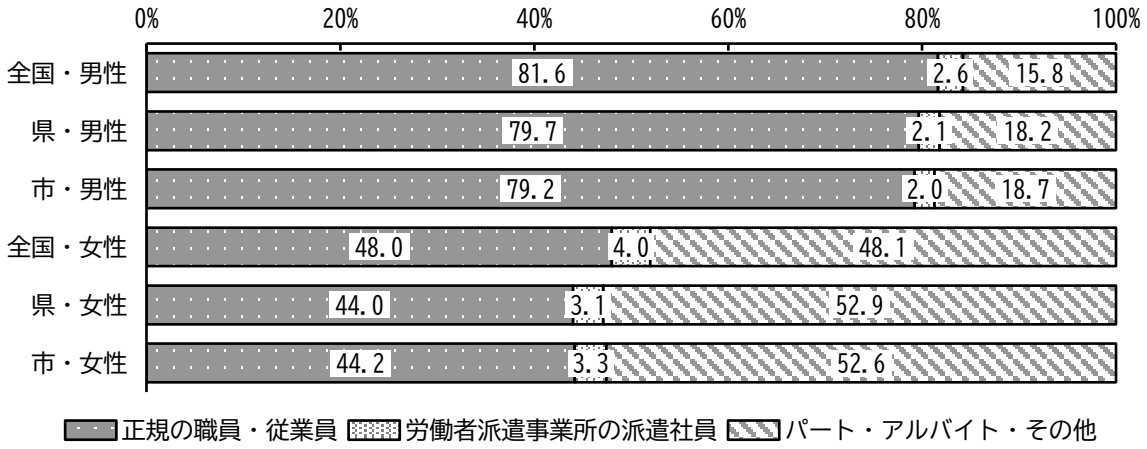
資料：国勢調査（各年 10 月 1 日現在）
※　分母は配偶関係「不詳」を除いて算出

②　仕事に関すること

ア　正規・非正規雇用者割合

雇用状態をみると、全国的に同じ傾向を示しており、正規雇用は男性が約８割、女性が４割程度となっており、男女の差があることがわかります。特に、本市では女性は半数以上が非正規雇用の状態にあり、正規雇用が全国と比べて低い割合となっています。

15～64 歳従業者の正規・非正規雇用者割合（国・県・市　男女別）

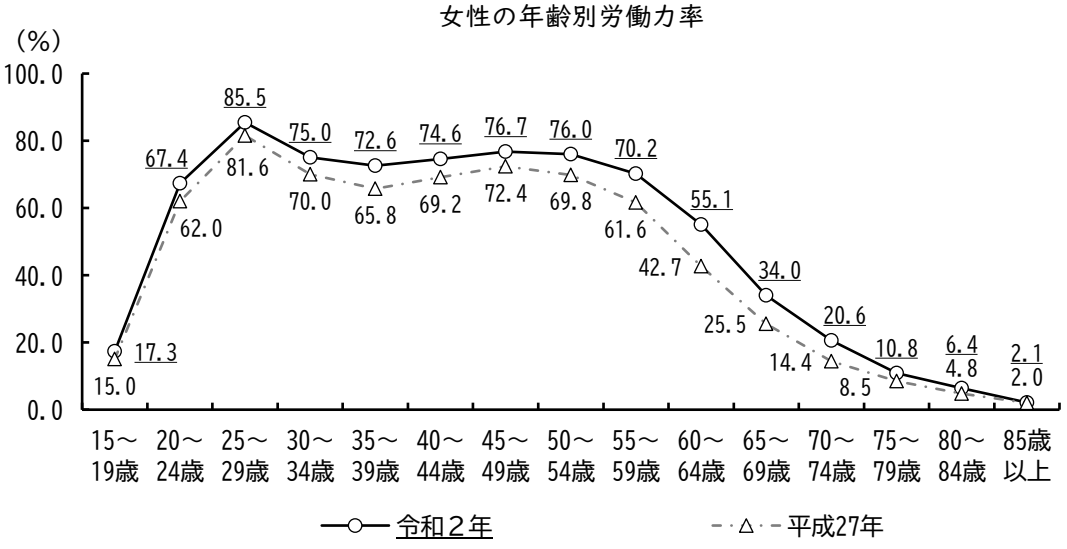


資料：国勢調査（令和２年（2020 年））

イ　女性の年齢別労働力率

本市の女性の年齢別労働力率の推移をみると、結婚・出産・育児期に落ち込み、再び増加するＭ字カーブを描いています。平成27年と比べて令和２年はＭ字カーブが緩やかになっており、出産後や子育て中も仕事をしている女性が増加しています。

女性の年齢別労働力率

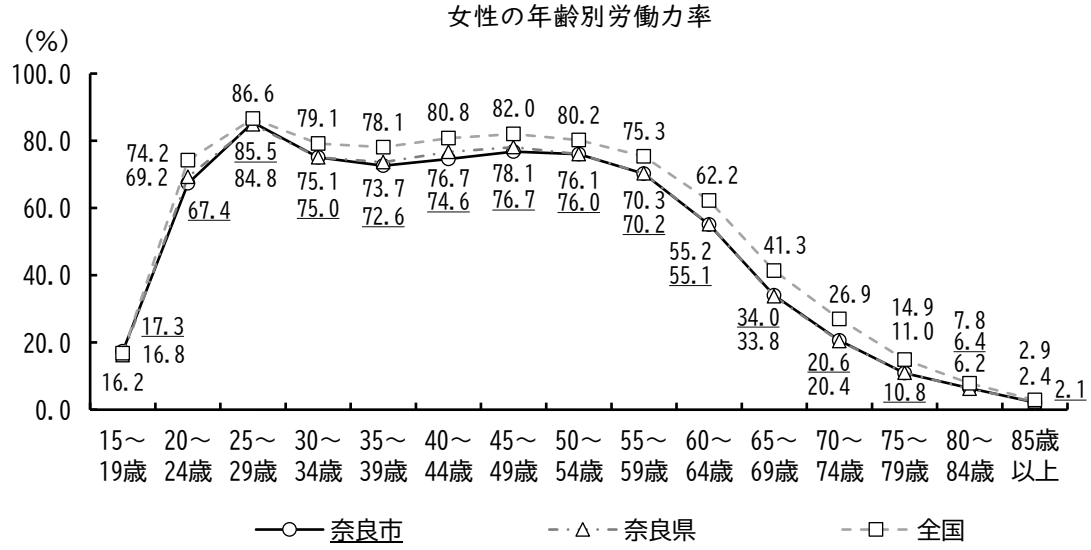


資料：国勢調査（各年 10 月１日現在）
※　分母は労働力状態「不詳」を除いて算出

ウ　女性の年齢別労働力率

本市の女性の年齢別労働力率を全国と比較すると、結婚・出産・育児期にあたる30～34歳では4.1ポイント、35～39歳では5.5ポイント全国より低くなっており、全国より深いM字カーブを描いています。また、奈良県とは同様の傾向がみられます。

女性の年齢別労働力率



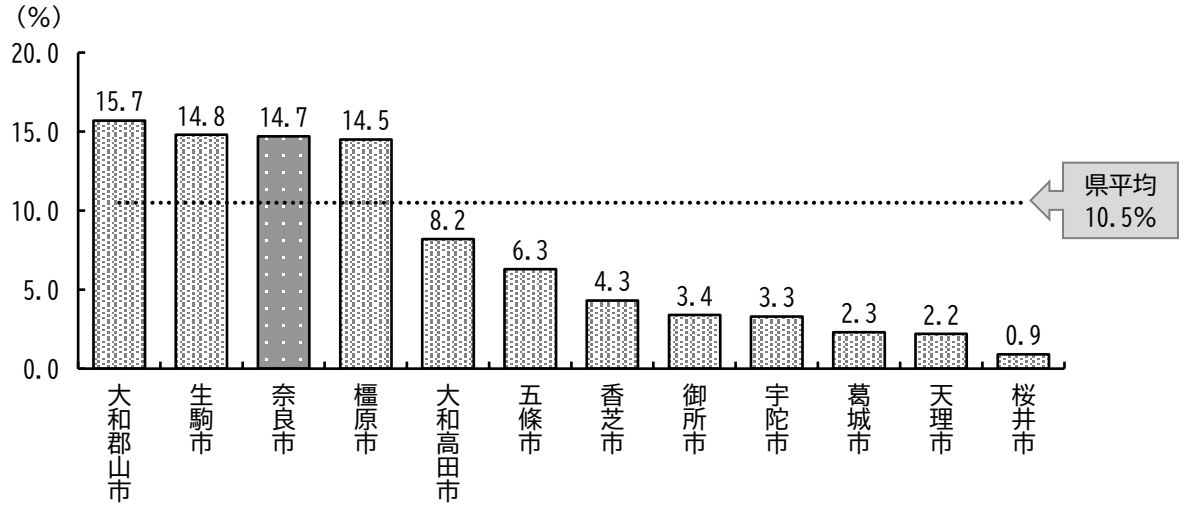
資料：国勢調査（令和２年（2020 年））
※　分母は労働力状態「不詳」を除いて算出

③　地域活動などに関すること

ア　自治会長に占める女性比率

本市の自治会長の女性比率は14.7%（自治会長1,116人中/164人）で県の平均より高く、県内市部（12市）では３位となっています。

自治会長に占める女性比率

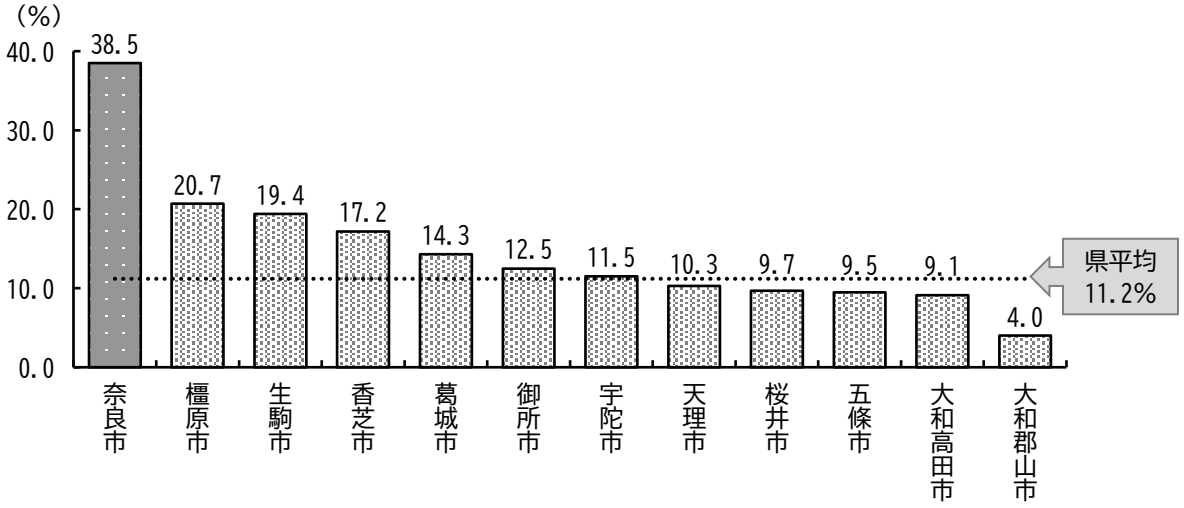


資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和７年度）

イ　防災会議（会長含む）の委員に占める女性比率

本市の防災会議委員の女性比率は38.5%（39人中/15人）と県平均より大幅に高くなっており、県内市部では１位となっています。

防災会議（会長含む）の委員に占める女性比率



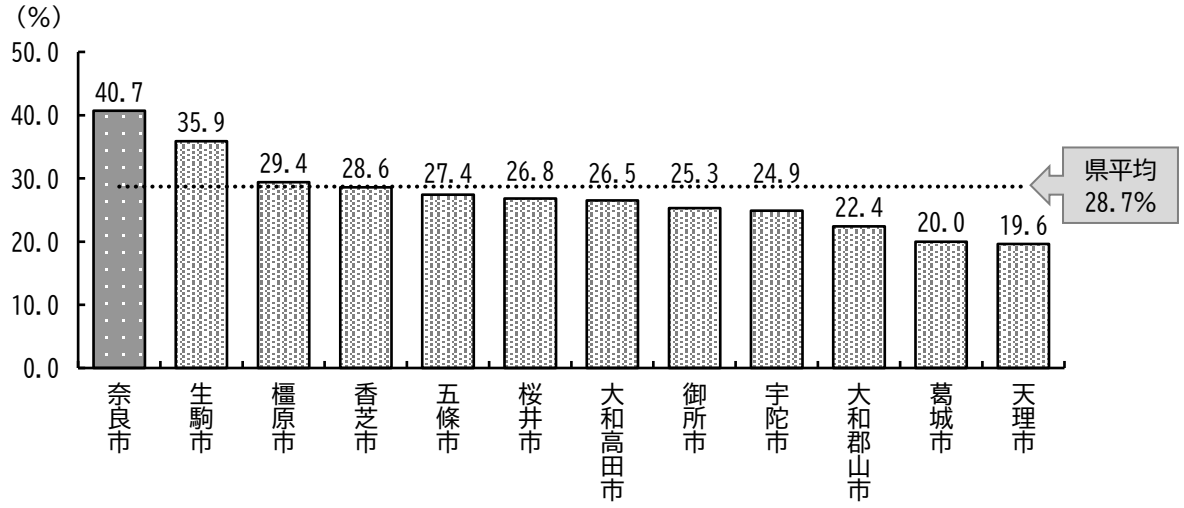
資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和７年度）

ウ　審議会等の委員に占める女性比率と推移

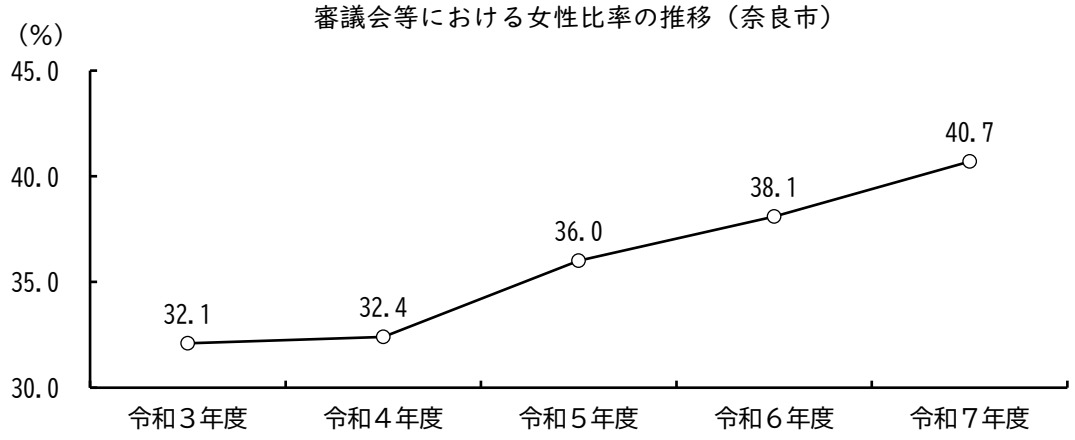
本市の審議会等（※）委員の女性比率は40.7%（総委員734人中/299人）と県平均より高くなっており、県内市部では１位となっています。また、女性比率の推移をみると、年々増加しており、令和３年度からは8.6ポイント増加しています。

※地方自治法（第202条の3）に基づく審議会等

審議会等の委員に占める女性比率



審議会等における女性比率の推移（奈良市）



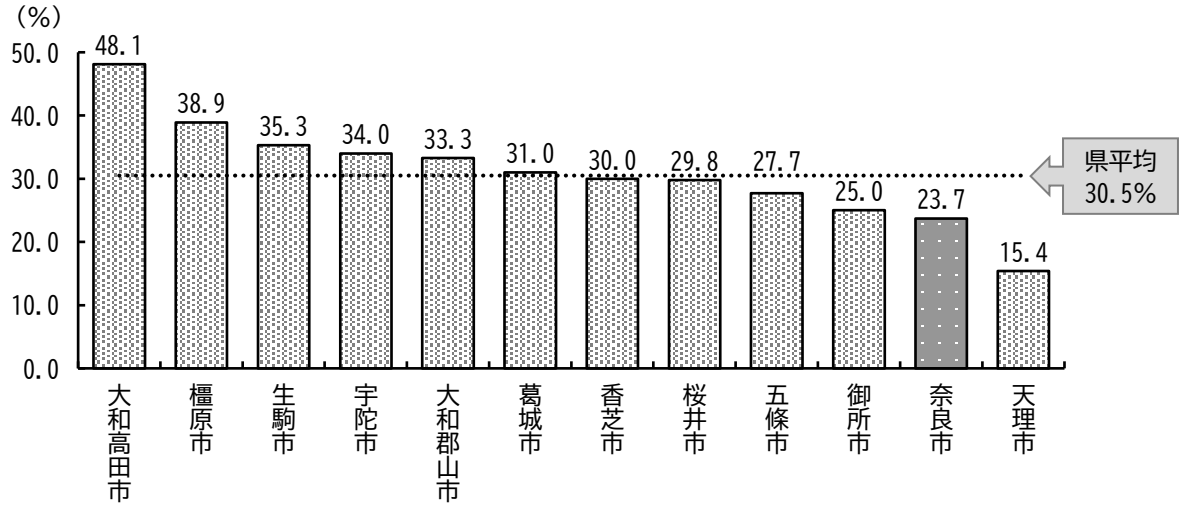
資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（各年度）

④　市職員などに関すること

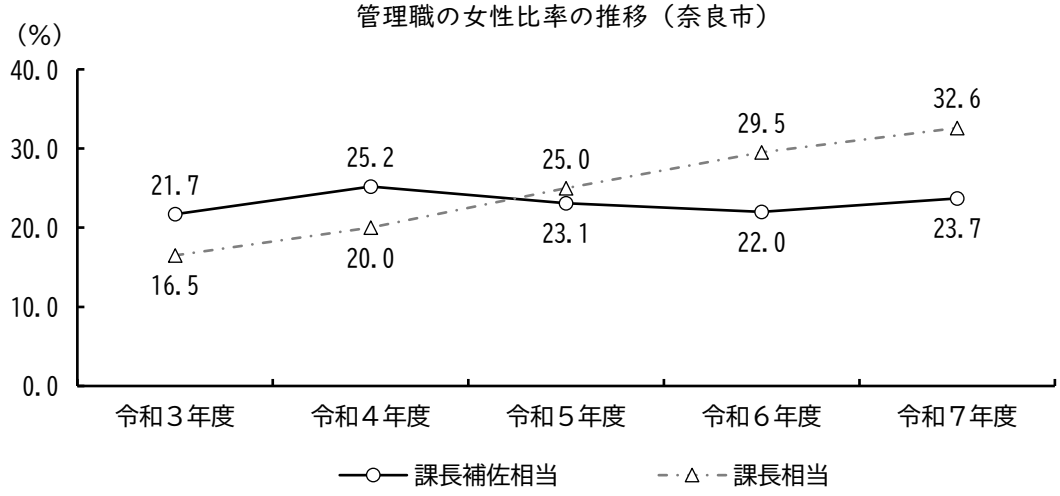
ア　管理職（課長補佐相当職）の女性比率と推移

本市の管理職（一般行政職の課長補佐相当職）の女性比率は23.7%（169人中/40人）で県の平均より低く、県内市部では11位となっています。また、課長補佐相当職の割合は令和４年度から減少傾向にありましたが、令和７年度に増加に転じています。一方、課長相当職は年々増加しており、令和７年度では32.6%となっています。

管理職（課長補佐相当職）の女性比率



管理職の女性比率の推移（奈良市）

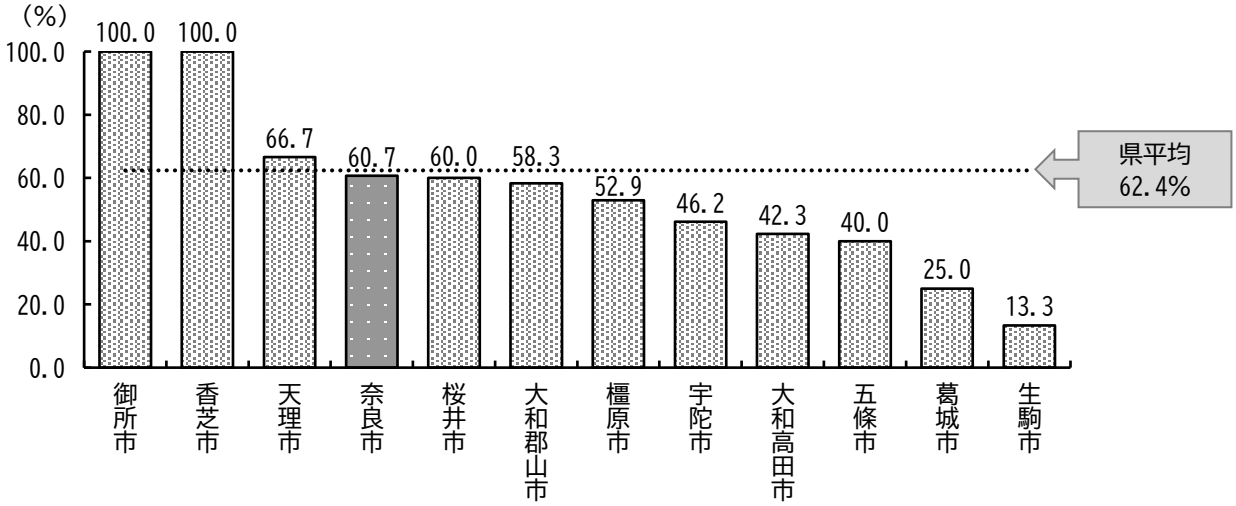


資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（各年度）

イ　市の男性職員（一般行政職、消防職等）の育児休業取得状況

本市の男性職員の育児休業取得は60.7%（56人中/34人）となっています。県の平均と大きな差はなく、県内市部では４位となっています。

男性公務員の育児休業の取得状況

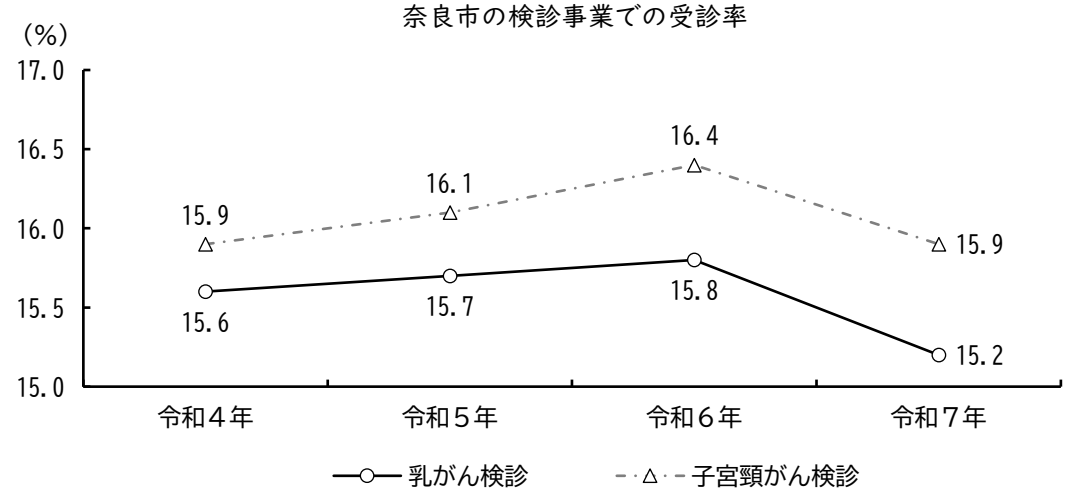


資料：地方公共団体の勤務条件等に関する調査（令和６年度）

ウ　奈良市の検診事業での受診率

本市の検診事業での受診率は、乳がん検診、子宮頸がん検診ともに令和６年をピークに減少し、令和７年で乳がん検診は15.2%、子宮頸がん検診は15.9%となっています。

奈良市の検診事業での受診率



※　市の受診券を使用して受診した方のみを対象としており、職域等で実施されるがん検診の受診者数は含まれない。

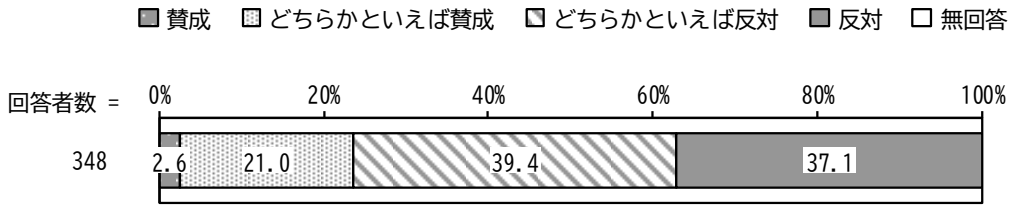
（3）男女共同参画意識に関するアンケート調査

調査期間：令和７年 12 月 1 日～12 月 15 日
対象・方法：奈良市の市政モニター（336 名）と奈良市公式ホームページから回答受付
市政モニター回収数：178 票／52.9%
ホームページ回収数：170 票

①　調査結果

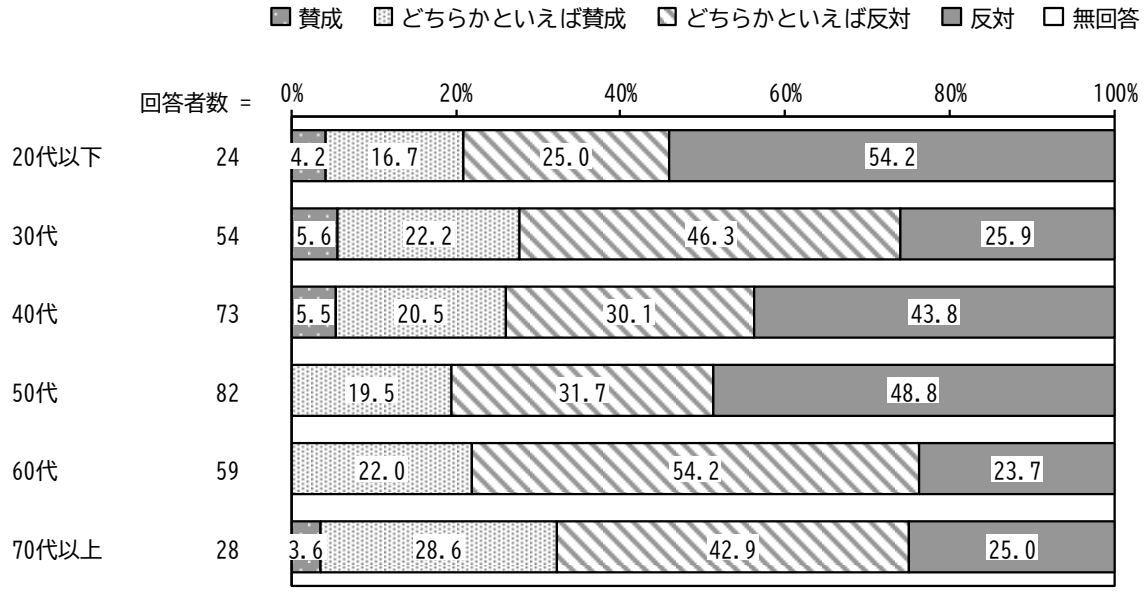
ア　「夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい」という考え方について

「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”の割合が23.6%、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた“反対”の割合が76.5%となっています。



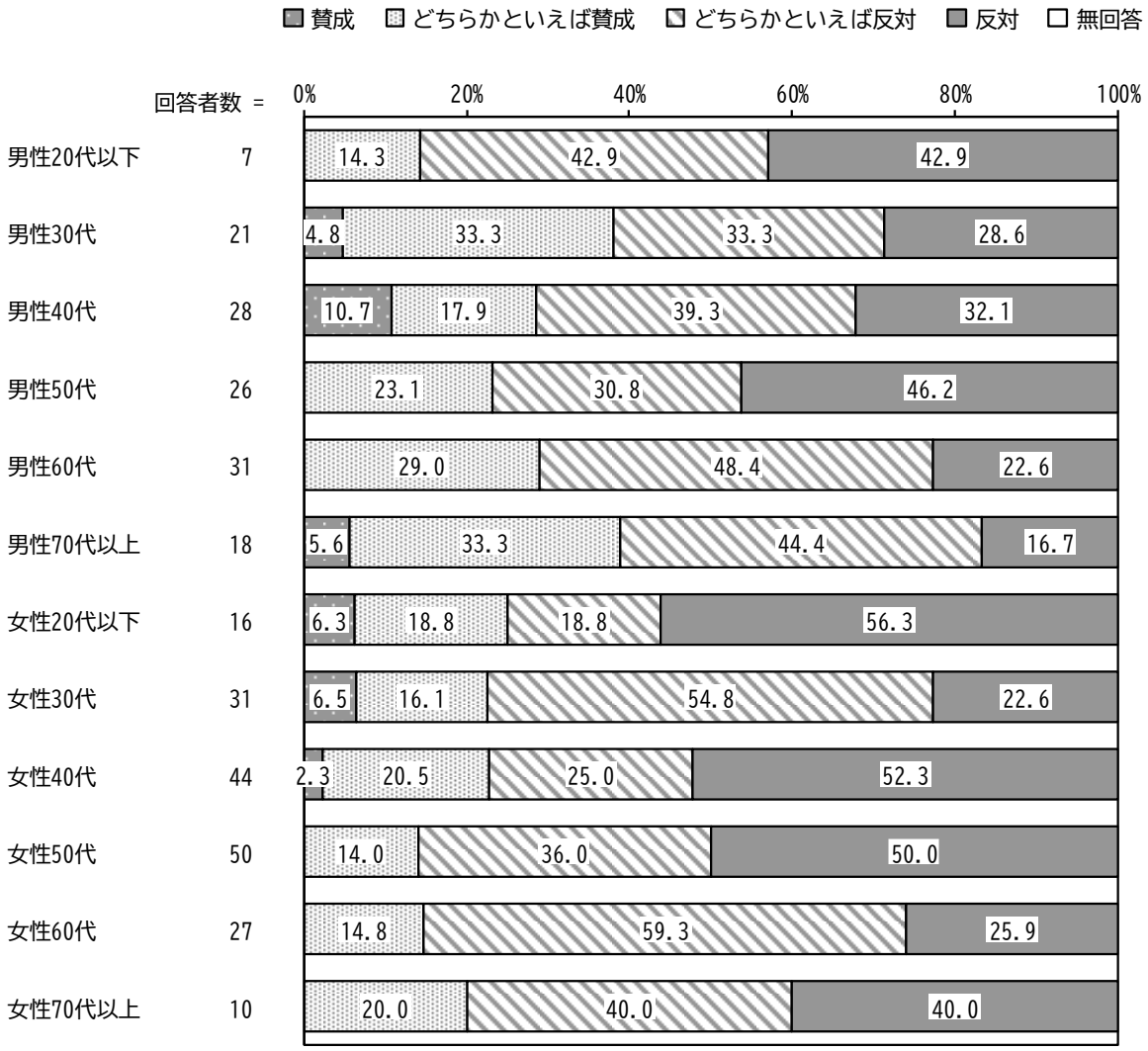
【年代別】

年代別にみると、70代以上で“賛成”の割合が、50代で“反対”の割合が高くなっています。



【性・年代別】

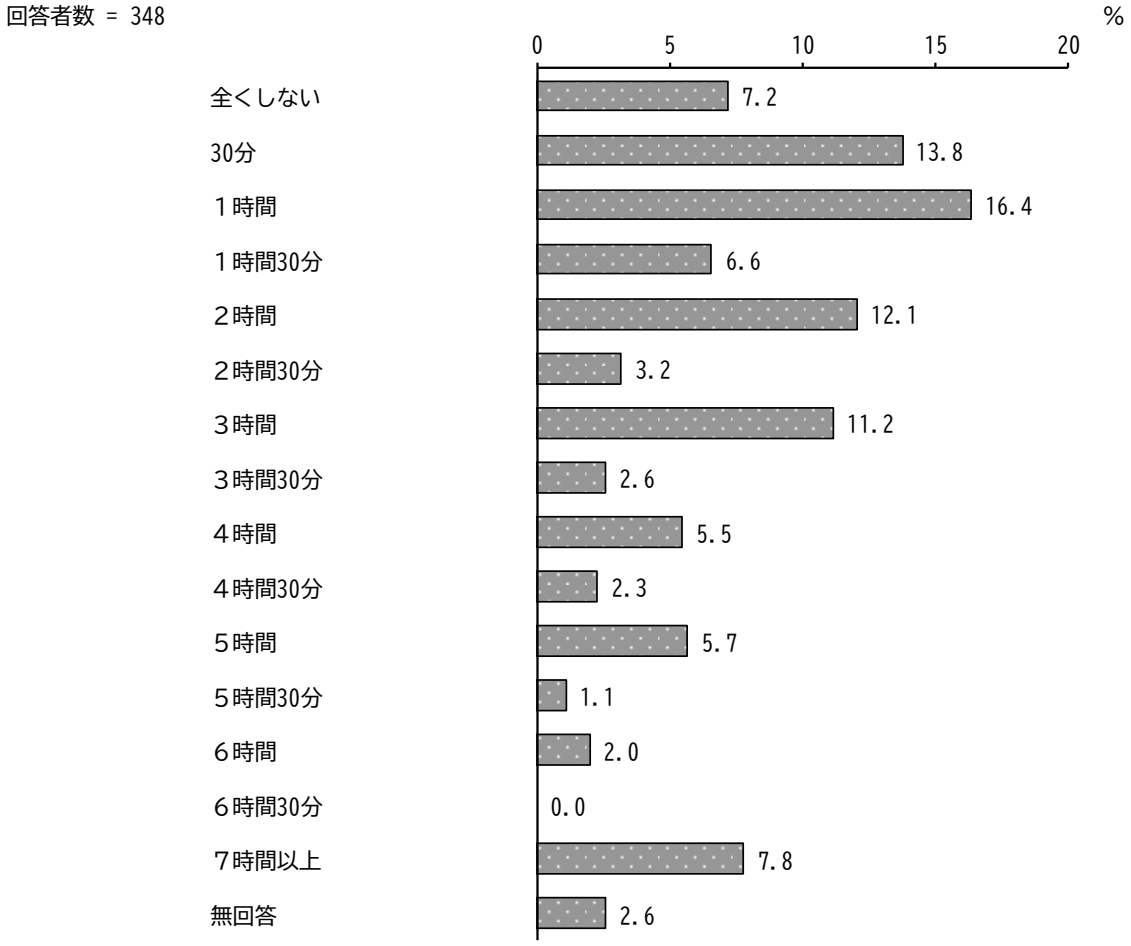
性・年代別にみると、男性30代、70代以上で“賛成”の割合が、男性20代以下、女性50代、60代で“反対”の割合が高くなっています。



イ　家事・育児・介護等に従事する１日の平均時間

・平日

「１時間」の割合が16.4%と最も高く、次いで「30分」の割合が13.8%、「２時間」の割合が12.1%となっています。



【性別】

性別にみると、男性で「全くしない」「30分」「１時間」の割合が、女性で「２時間」「３時間」「７時間以上」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数（件）	全くしない	30分	1時間	1時間30分	2時間	2時間30分	3時間	3時間30分	4時間	4時間30分	5時間	5時間30分	6時間	6時間30分	7時間以上	無回答
全　体	348	7.2	13.8	16.4	6.6	12.1	3.2	11.2	2.6	5.5	2.3	5.7	1.1	2.0	0.0	7.8	2.6
男性	134	13.4	21.6	24.6	7.5	10.4	1.5	6.7	1.5	3.0	0.7	3.7	0.7	0.7	0.0	0.7	3.0
女性	193	3.1	5.7	10.9	6.2	13.0	4.1	14.5	3.6	7.8	3.1	7.8	1.6	3.1	0.0	13.5	2.1

【性・年代別】

性・年代別にみると、男性20代以下で「１時間」の割合が、女性20代以下で「全くしない」、女性30代で「７時間以上」の割合が高くなっています。

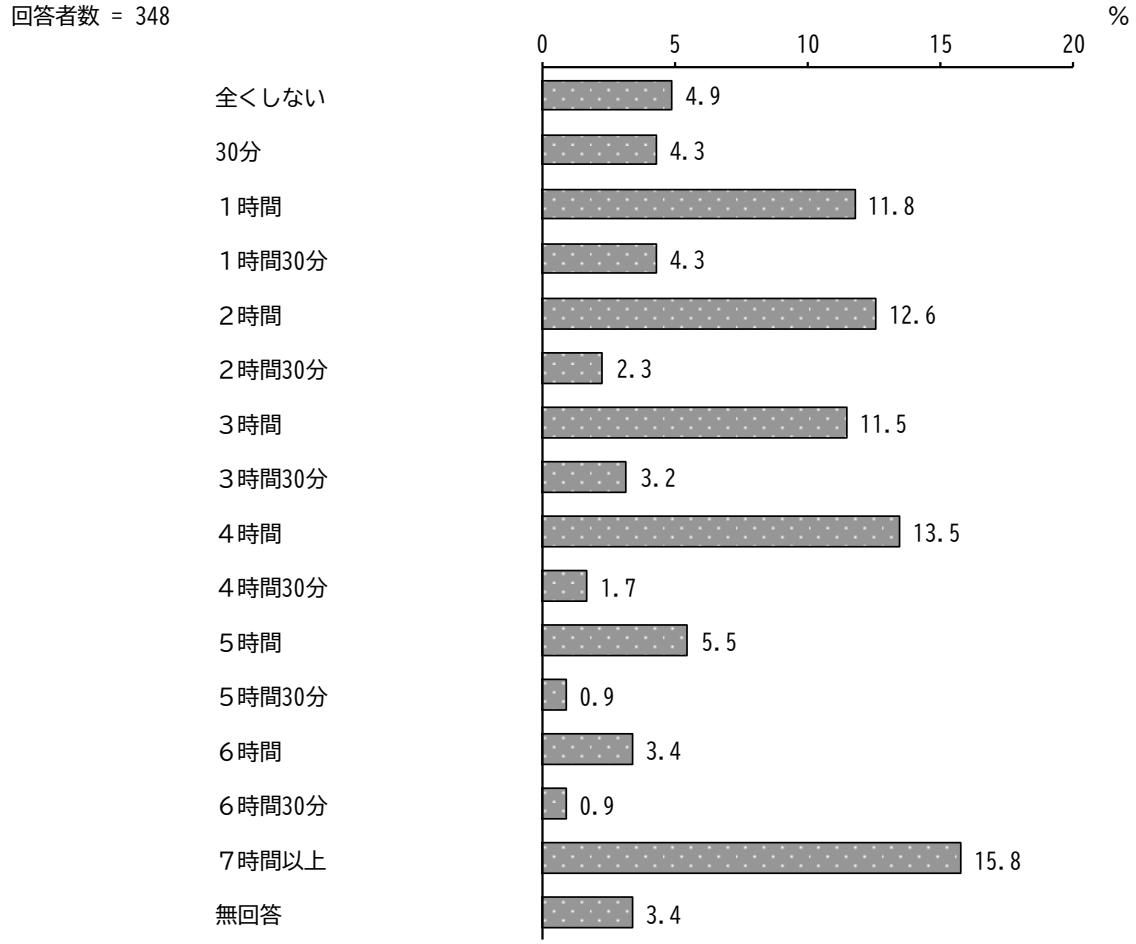
単位：％

区分	回答者数（件）	全くしない	30分	1時間	1時間30分	2時間	2時間30分	3時間	3時間30分
全　体	348	7.2	13.8	16.4	6.6	12.1	3.2	11.2	2.6
男性 20 代以下	7	14.3	0.0	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男性 30 代	21	0.0	14.3	4.8	9.5	14.3	4.8	9.5	4.8
男性 40 代	28	21.4	25.0	21.4	14.3	10.7	0.0	3.6	3.6
男性 50 代	26	7.7	30.8	30.8	7.7	0.0	0.0	11.5	0.0
男性 60 代	31	19.4	19.4	22.6	3.2	19.4	0.0	6.5	0.0
男性 70 代以上	18	16.7	27.8	33.3	5.6	11.1	0.0	5.6	0.0
女性 20 代以下	16	31.3	12.5	18.8	6.3	12.5	6.3	6.3	0.0
女性 30 代	31	0.0	6.5	9.7	9.7	6.5	6.5	3.2	0.0
女性 40 代	44	0.0	4.5	13.6	2.3	11.4	4.5	18.2	0.0
女性 50 代	50	0.0	6.0	6.0	10.0	16.0	6.0	20.0	2.0
女性 60 代	27	0.0	3.7	14.8	7.4	11.1	0.0	11.1	14.8
女性 70 代以上	10	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	30.0	0.0

区分	4時間	4時間30分	5時間	5時間30分	6時間	6時間30分	7時間以上	無回答
全　体	5.5	2.3	5.7	1.1	2.0	0.0	7.8	2.6
男性 20 代以下	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男性 30 代	9.5	4.8	14.3	4.8	0.0	0.0	4.8	0.0
男性 40 代	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男性 50 代	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	7.7
男性 60 代	0.0	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	6.5
男性 70 代以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性 20 代以下	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性 30 代	3.2	6.5	6.5	6.5	3.2	0.0	29.0	3.2
女性 40 代	9.1	0.0	6.8	0.0	4.5	0.0	22.7	2.3
女性 50 代	6.0	4.0	10.0	0.0	0.0	0.0	12.0	2.0
女性 60 代	14.8	3.7	14.8	0.0	3.7	0.0	0.0	0.0
女性 70 代以上	10.0	0.0	0.0	10.0	10.0	0.0	10.0	10.0

・休日

「７時間」の割合が15.8%と最も高く、次いで「４時間」の割合が13.5%、「２時間」の割合が12.6%となっています。



【性別】

性別にみると、男性で「１時間」の割合が、女性で「４時間」「７時間以上」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数（件）	全くしない	30分	1時間	1時間30分	2時間	2時間30分	3時間	3時間30分	4時間	4時間30分	5時間	5時間30分	6時間	6時間30分	7時間以上	無回答
全　体	348	4.9	4.3	11.8	4.3	12.6	2.3	11.5	3.2	13.5	1.7	5.5	0.9	3.4	0.9	15.8	3.4
男性	134	9.7	7.5	21.6	6.7	16.4	0.7	9.7	1.5	7.5	0.7	3.0	0.7	1.5	0.0	11.2	1.5
女性	193	1.6	1.6	4.7	2.6	8.8	3.1	13.0	4.7	18.1	2.6	6.7	1.0	5.2	1.6	20.2	4.7

【性・年代別】

性・年代別にみると、男女ともに30代で「７時間以上」の割合が高くなっています。

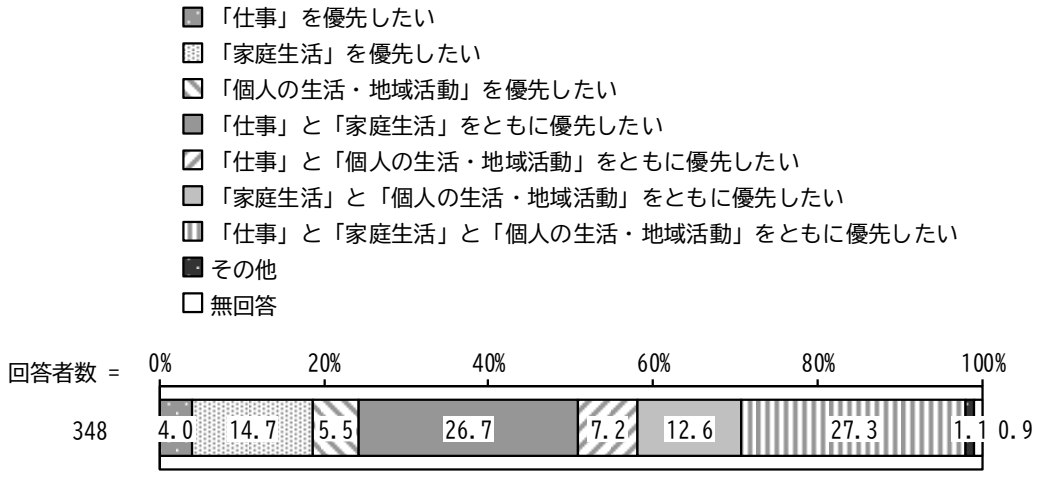
単位：％

区分	回答者数（件）	全くしない	30分	1時間	1時間30分	2時間	2時間30分	3時間	3時間30分
全　体	348	4.9	4.3	11.8	4.3	12.6	2.3	11.5	3.2
男性 20 代以下	7	0.0	14.3	28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0
男性 30 代	21	0.0	0.0	9.5	0.0	19.0	0.0	4.8	9.5
男性 40 代	28	10.7	7.1	17.9	14.3	21.4	0.0	10.7	0.0
男性 50 代	26	7.7	3.8	26.9	3.8	26.9	0.0	7.7	0.0
男性 60 代	31	12.9	9.7	25.8	3.2	3.2	3.2	16.1	0.0
男性 70 代以上	18	22.2	16.7	27.8	11.1	16.7	0.0	5.6	0.0
女性 20 代以下	16	12.5	6.3	37.5	0.0	6.3	0.0	12.5	6.3
女性 30 代	31	0.0	0.0	0.0	6.5	6.5	3.2	12.9	0.0
女性 40 代	44	0.0	0.0	2.3	2.3	6.8	2.3	18.2	0.0
女性 50 代	50	0.0	4.0	4.0	0.0	6.0	6.0	10.0	4.0
女性 60 代	27	0.0	0.0	0.0	7.4	11.1	3.7	3.7	14.8
女性 70 代以上	10	0.0	0.0	0.0	0.0	30.0	0.0	10.0	0.0

区分	4時間	4時間30分	5時間	5時間30分	6時間	6時間30分	7時間以上	無回答
全　体	13.5	1.7	5.5	0.9	3.4	0.9	15.8	3.4
男性 20 代以下	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3
男性 30 代	0.0	0.0	0.0	4.8	4.8	0.0	47.6	0.0
男性 40 代	3.6	0.0	7.1	0.0	3.6	0.0	0.0	3.6
男性 50 代	11.5	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0
男性 60 代	19.4	0.0	6.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男性 70 代以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性 20 代以下	18.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性 30 代	16.1	0.0	3.2	0.0	0.0	3.2	48.4	0.0
女性 40 代	18.2	2.3	2.3	2.3	6.8	0.0	29.5	6.8
女性 50 代	20.0	4.0	14.0	0.0	4.0	2.0	16.0	6.0
女性 60 代	29.6	7.4	3.7	0.0	14.8	0.0	0.0	3.7
女性 70 代以上	10.0	0.0	0.0	0.0	10.0	10.0	10.0	20.0

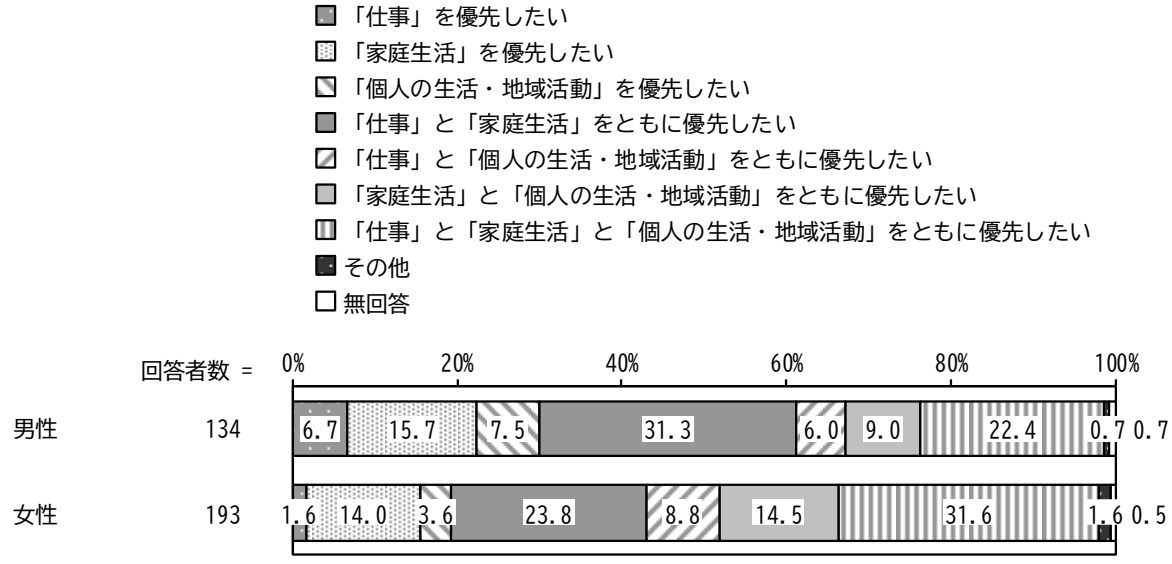
ウ　ワーク・ライフ・バランスの理想

『「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活・地域活動」をともに優先したい』の割合が27.3%と最も高く、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』の割合が26.7%、『「家庭生活」を優先したい』の割合が14.7%となっています。



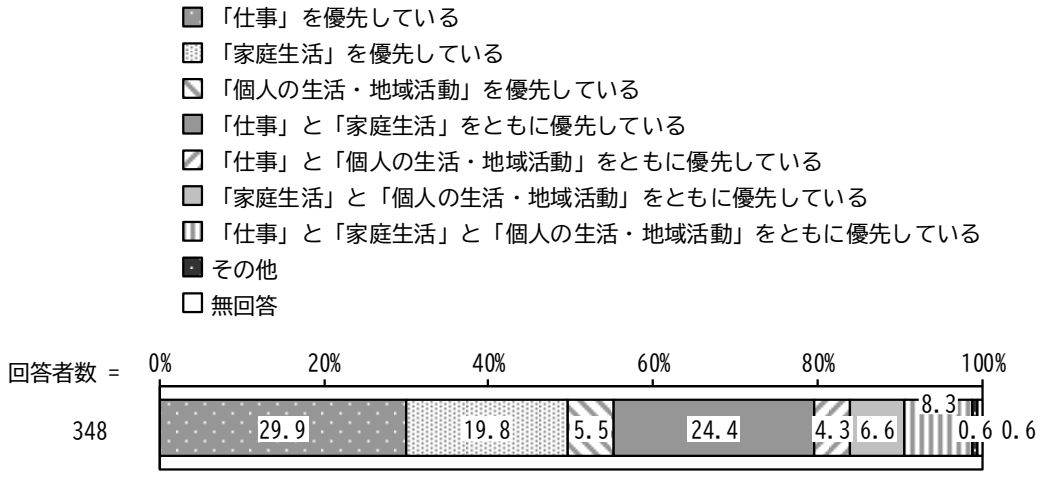
【性別】

性別にみると、男性で『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』の割合が、女性で『「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活・地域活動」をともに優先したい』の割合が高くなっています。



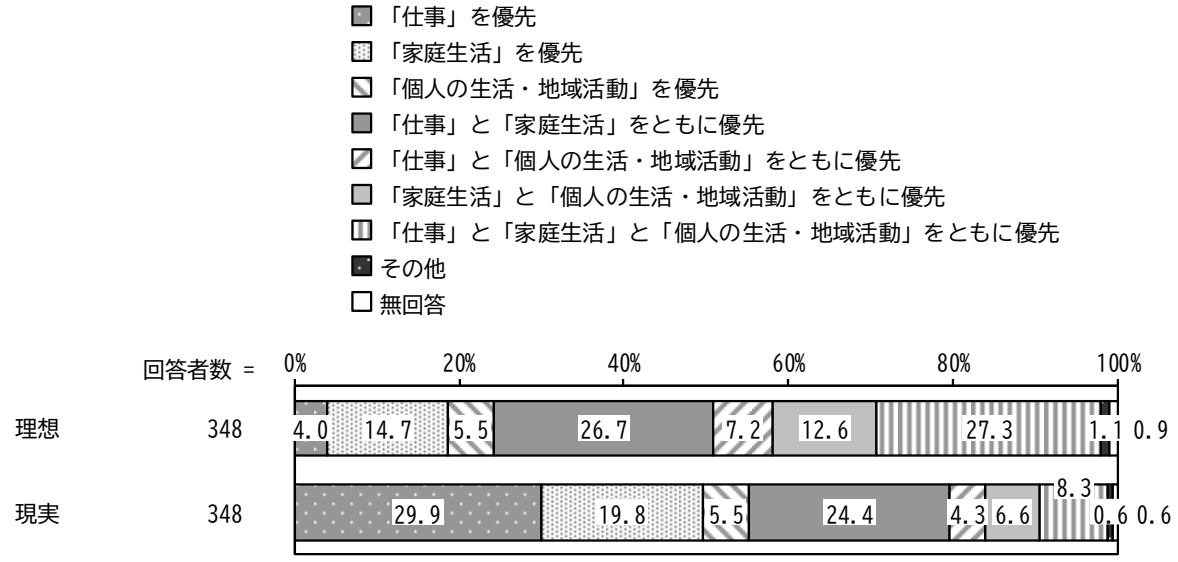
エ　ワーク・ライフ・バランスの現実

『「仕事」を優先している』の割合が29.9%と最も高く、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに優先している』の割合が24.4%、『「家庭生活」を優先している』の割合が19.8%となっています。



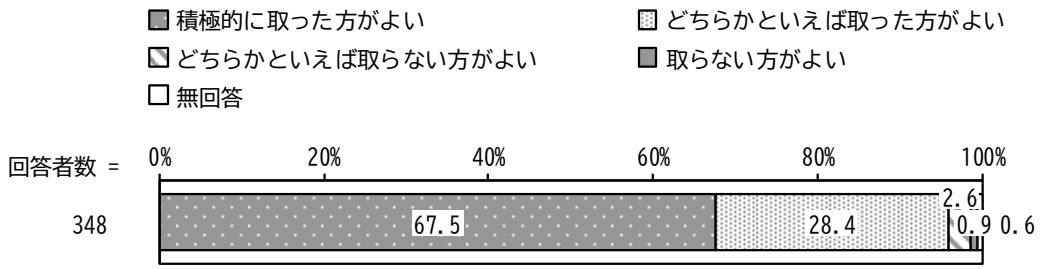
オ　ワーク・ライフ・バランスの理想と現実

理想としては『「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活・地域活動」をともに優先』の割合が最も高くなっていますが、現実としては『「仕事」を優先』に割合が最も高くなっており、理想と現実の差が大きくなっています。



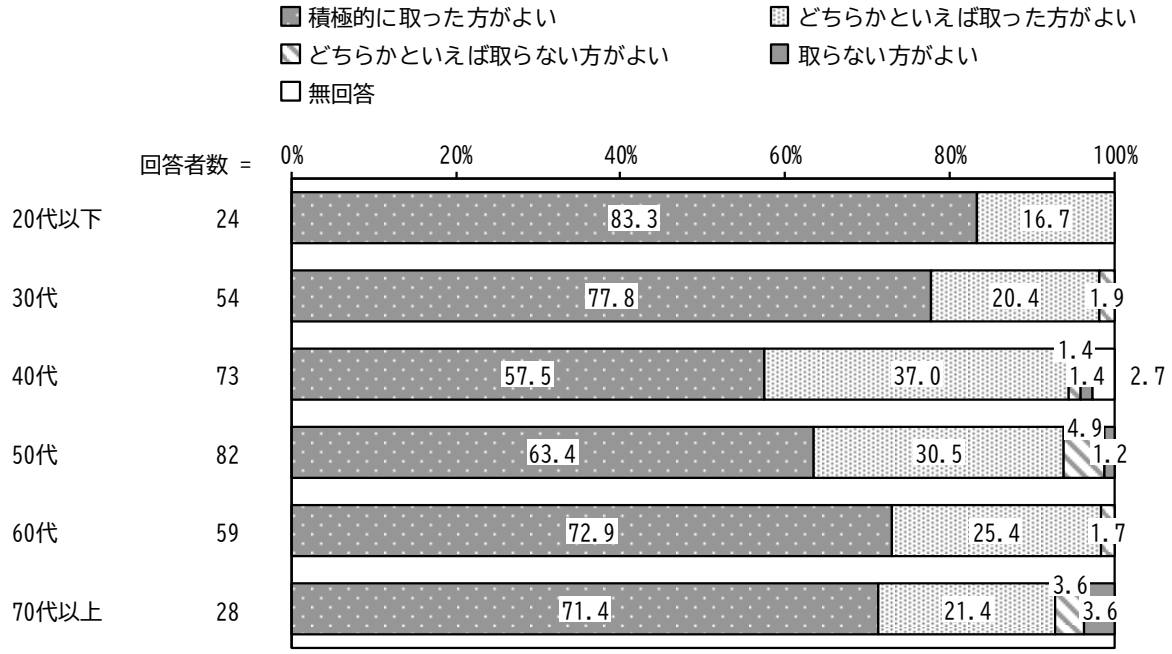
カ　男性が育児休業を取ることについて

「積極的に取った方がよい」と「どちらかといえば取った方がよい」を合わせた“取った方がよい”の割合が95.9%、「どちらかといえば取らない方がよい」と「取らない方がよい」を合わせた“取らない方がよい”の割合が3.5%となっています。



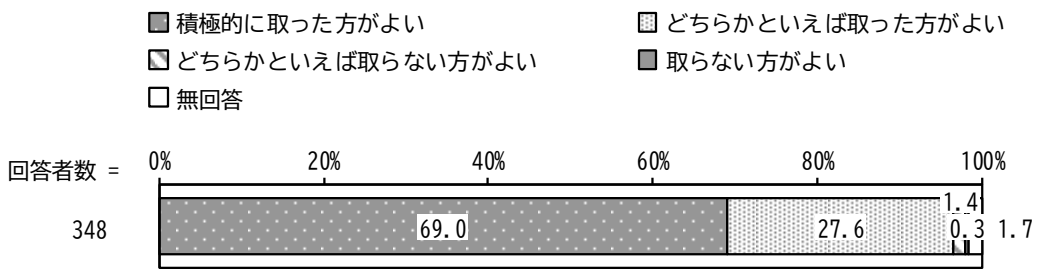
【年代別】

年代別にみると、20代以下で“取った方がよい”の割合が最も高くなっています。



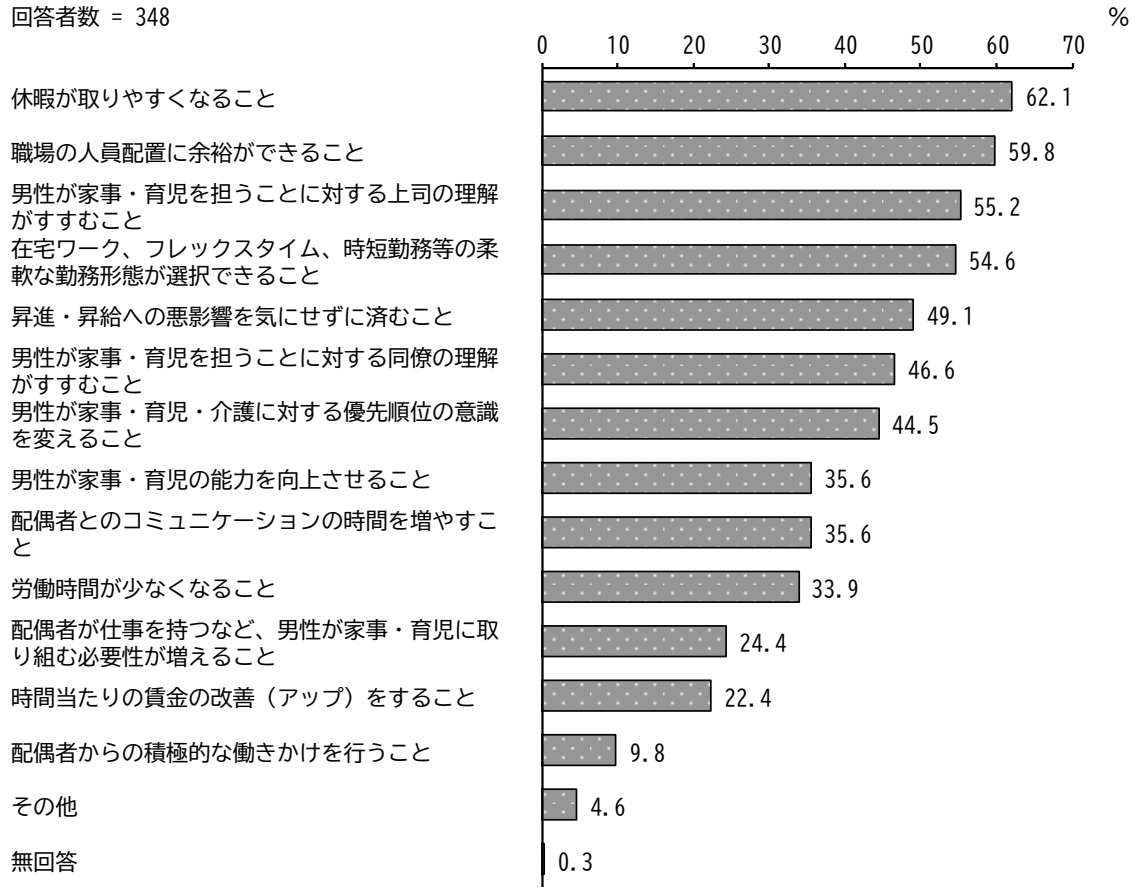
キ　男性が介護休業を取ることについて

「積極的に取った方がよい」と「どちらかといえば取った方がよい」を合わせた“取った方がよい”の割合が96.6%、「どちらかといえば取らない方がよい」と「取らない方がよい」を合わせた“取らない方がよい”の割合が1.7%となっています。



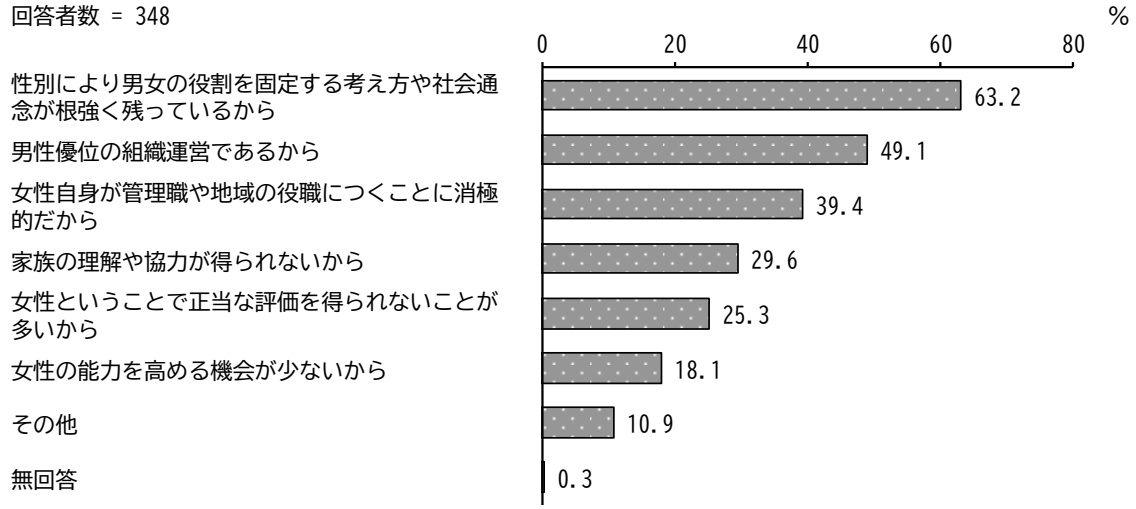
ク　男性が家事・育児・介護に携わる時間を増やすために必要なこと

「休暇が取りやすくなること」の割合が62.1%と最も高く、次いで「職場の人員配置に余裕ができること」の割合が59.8%、「男性が家事・育児を担うことに対する上司の理解がすすむこと」の割合が55.2%となっています。



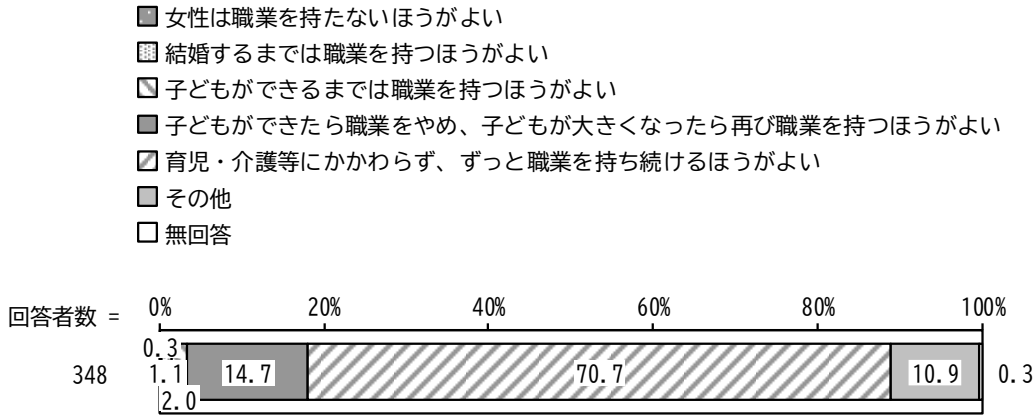
ケ　意思決定をする管理職や指導的立場に女性の参画が少ない理由は何だと思うか

「性別により男女の役割を固定する考え方や社会通念が根強く残っているから」の割合が63.2%と最も高く、次いで「男性優位の組織運営であるから」の割合が49.1%、「女性自身が管理職や地域の役職につくことに消極的だから」の割合が39.4%となっています。



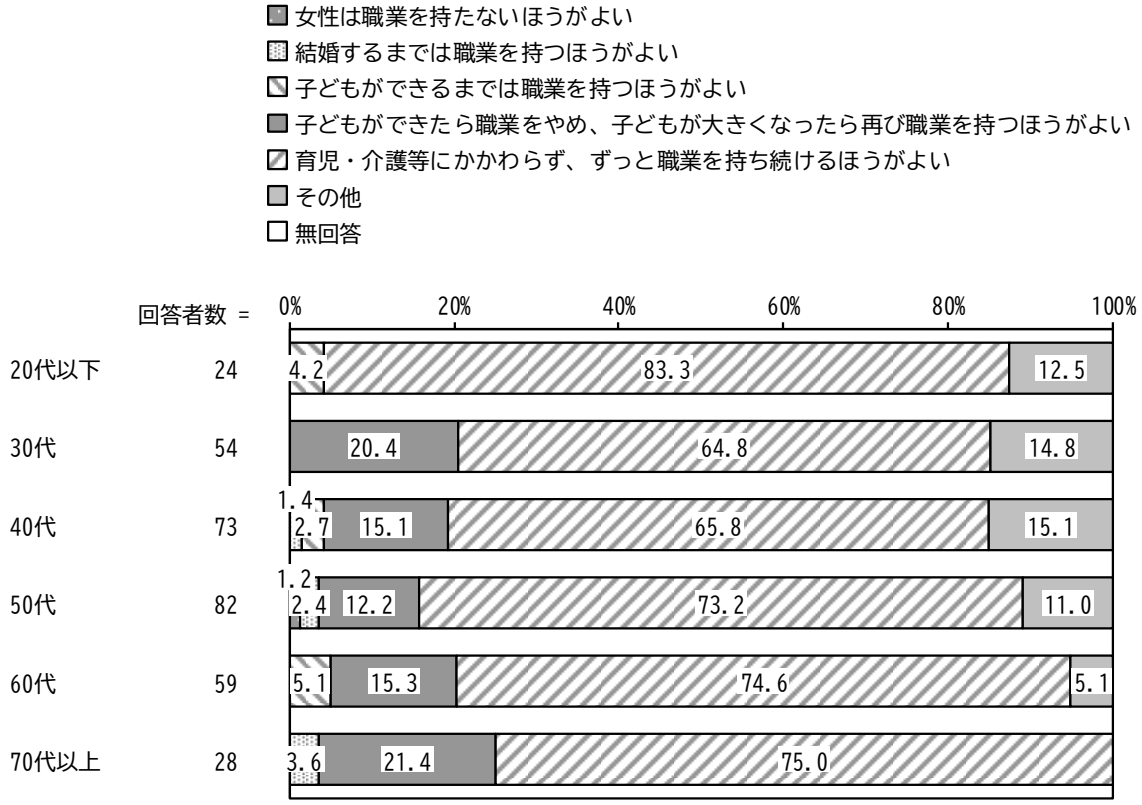
コ　一般的に女性が職業を持つことについての考え

「育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」の割合が70.7%と最も高く、次いで「子どもができたら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業を持つほうがよい」の割合が14.7%となっています。



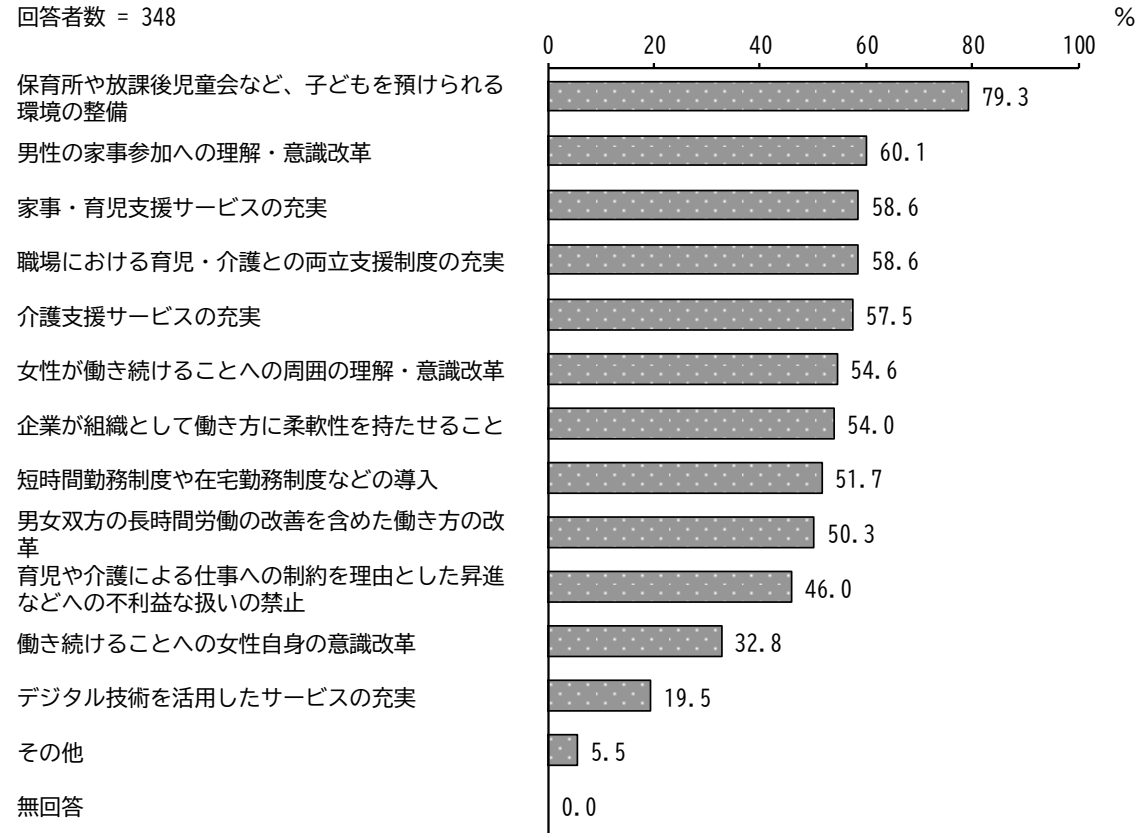
【年代別】

年代別にみると、20代以下で「育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」の割合が高くなっています。



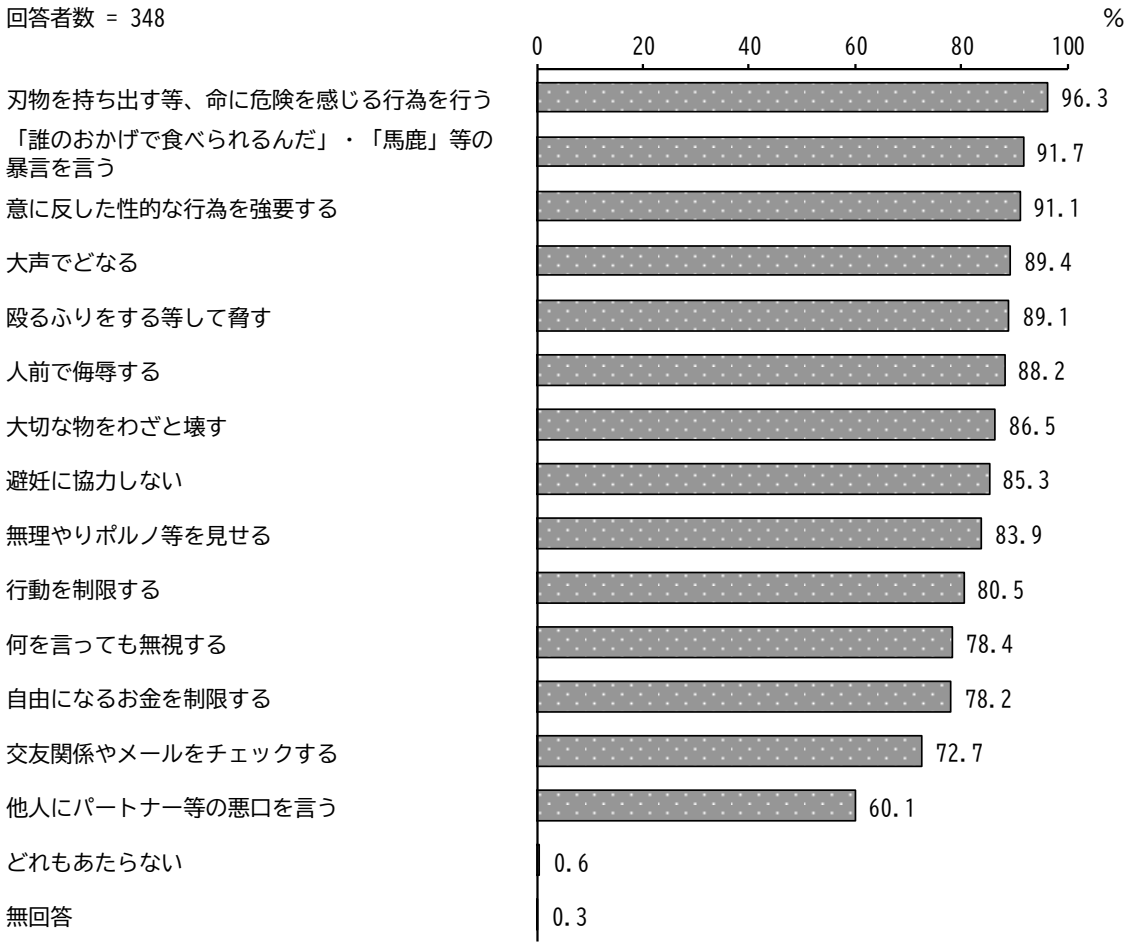
サ　女性が離職せずに同じ職場で働き続けられるために必要なこと

「保育所や放課後児童会など、子どもを預けられる環境の整備」の割合が79.3%と最も高く、次いで「男性の家事参加への理解・意識改革」の割合が60.1%、「家事・育児支援サービスの充実」「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」の割合が58.6%となっています。



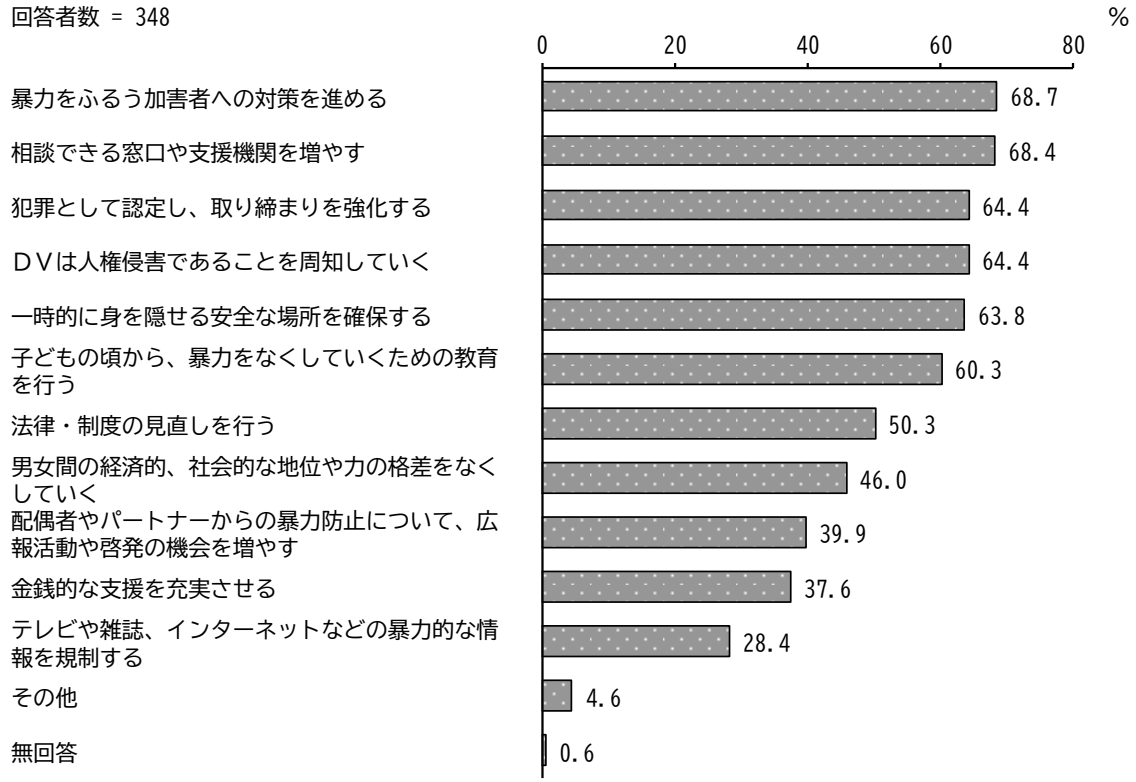
シ　配偶者やパートナーなどから行われた場合に暴力だと思う行為

「刃物を持ち出す等、命に危険を感じる行為を行う」の割合が96.3%と最も高く、次いで「「誰のおかげで食べられるんだ」・「馬鹿」等の暴言を言う」の割合が91.7%、「意に反した性的な行為を強要する」の割合が91.1%となっています。



ス　暴力をなくしたり、被害者を支援するために必要だと思うこと

「暴力をふるう加害者への対策を進める」の割合が68.7%と最も高く、次いで「相談できる窓口や支援機関を増やす」の割合が68.4%、「犯罪として認定し、取り締まりを強化する」「ＤＶは人権侵害であることを周知していく」の割合が64.4%となっています。



【性別】

性別にみると、女性で「男女間の経済的、社会的な地位や力の格差をなくしていく」、「テレビや雑誌、インターネットなどの暴力的な情報を規制する」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	暴力をふるう加害者への対策を進める	相談できる窓口や支援機関を増やす	犯罪として認定し、取り締まりを強化する	ＤＶは人権侵害であることを周知していく	一時的に身を隠せる安全な場所を確保する	子どもの頃から、暴力をなくしていくための教育を行う	法律・制度の見直しを行う	男女間の経済的、社会的な地位や力の格差をなくしていく	配偶者やパートナーからの暴力防止について、広報活動や啓発の機会を増やす	金銭的な支援を充実させる	テレビや雑誌、インターネットなどの暴力的な情報を規制する	その他	無回答
全　体	348	68.7	68.4	64.4	64.4	63.8	60.3	50.3	46.0	39.9	37.6	28.4	4.6	0.6
男性	134	57.5	66.4	56.0	59.7	56.7	51.5	44.8	32.1	32.8	29.9	15.7	6.7	0.7
女性	193	76.2	69.9	71.0	68.4	69.9	66.8	52.8	56.5	46.1	42.5	37.8	3.1	0.0

【年代別】

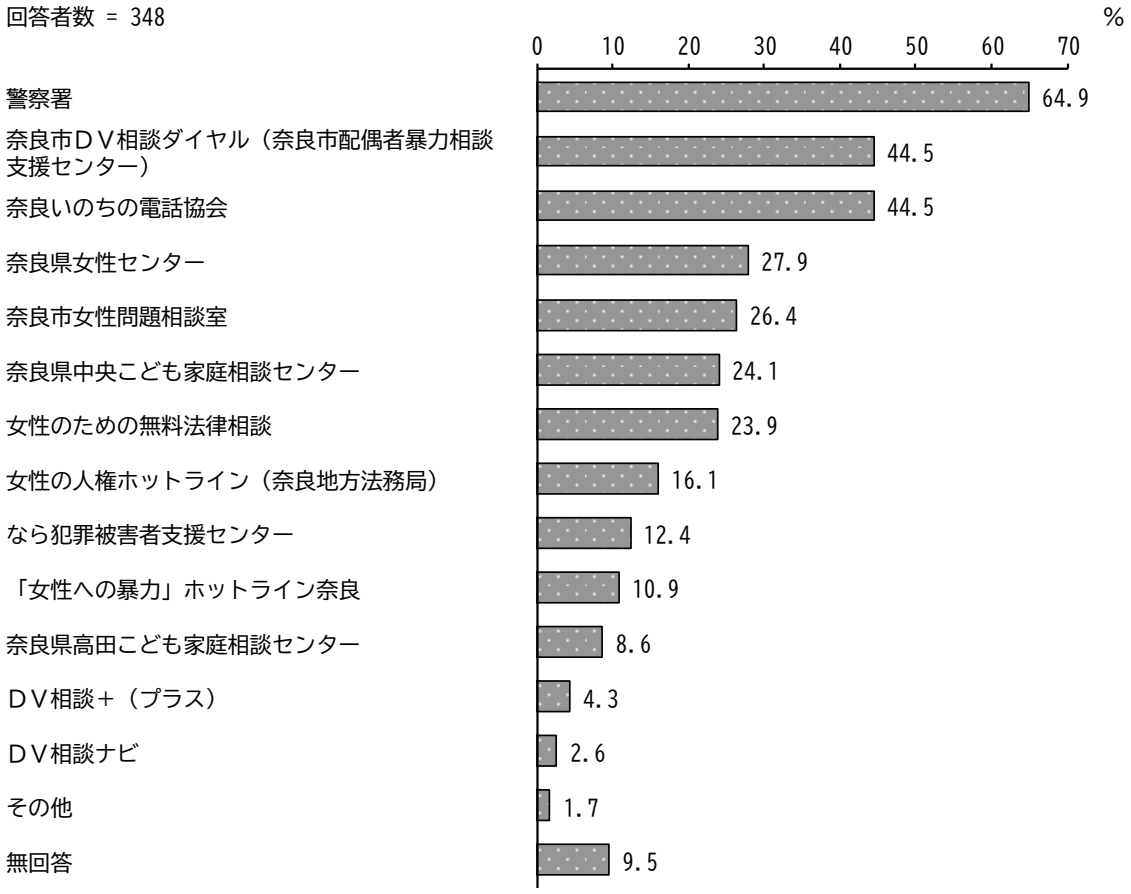
年代別にみると、20代以下で「法律・制度の見直しを行う」、「男女間の経済的、社会的な地位や力の格差をなくしていく」の割合が、70代以上で「相談できる窓口や支援機関を増やす」、「ＤＶは人権侵害であることを周知していく」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	暴力をふるう加害者への対策を進める	相談できる窓口や支援機関を増やす	犯罪として認定し、取り締まりを強化する	ＤＶは人権侵害であることを周知していく	一時的に身を隠せる安全な場所を確保する	子どもの頃から、暴力をなくしていくための教育を行う	法律・制度の見直しを行う	男女間の経済的、社会的な地位や力の格差をなくしていく	配偶者やパートナーからの暴力防止について、広報活動や啓発の機会を増やす	金銭的な支援を充実させる	テレビや雑誌、インターネットなどの暴力的な情報を規制する	その他	無回答
全　体	348	68.7	68.4	64.4	64.4	63.8	60.3	50.3	46.0	39.9	37.6	28.4	4.6	0.6
20 代以下	24	58.3	50.0	66.7	66.7	66.7	54.2	70.8	66.7	33.3	50.0	25.0	4.2	0.0
30 代	54	63.0	51.9	70.4	51.9	57.4	66.7	51.9	40.7	37.0	35.2	24.1	3.7	0.0
40 代	73	75.3	69.9	67.1	61.6	65.8	57.5	45.2	46.6	37.0	42.5	26.0	6.8	0.0
50 代	82	64.6	69.5	61.0	72.0	63.4	67.1	53.7	48.8	52.4	39.0	30.5	7.3	0.0
60 代	59	74.6	78.0	61.0	66.1	74.6	59.3	40.7	37.3	33.9	32.2	25.4	1.7	1.7
70 代以上	28	67.9	89.3	60.7	85.7	53.6	57.1	42.9	50.0	35.7	25.0	42.9	0.0	0.0

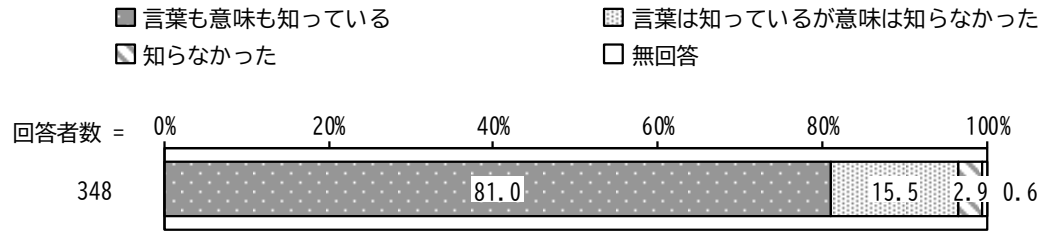
セ　ＤＶや女性が抱える様々な悩みに関する相談窓口の認知度

「警察署」の割合が64.9%と最も高く、次いで「奈良市ＤＶ相談ダイヤル（奈良市配偶者暴力相談支援センター）」「奈良いのちの電話協会」の割合が44.5%となっています。



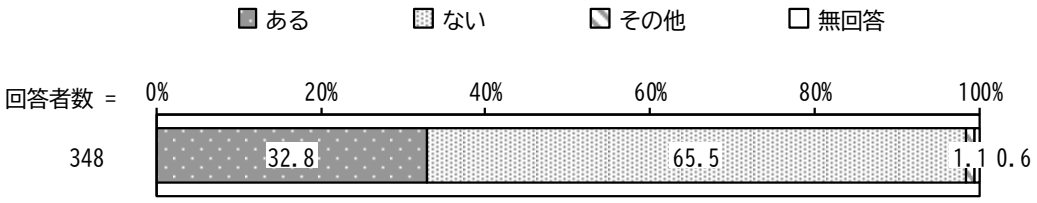
ソ　ＬＧＢＴＱ（性的マイノリティ・性的少数者）という言葉の認知度

「言葉も意味も知っている」の割合が81.0%と最も高く、次いで「言葉は知っているが意味は知らなかった」の割合が15.5%となっています。



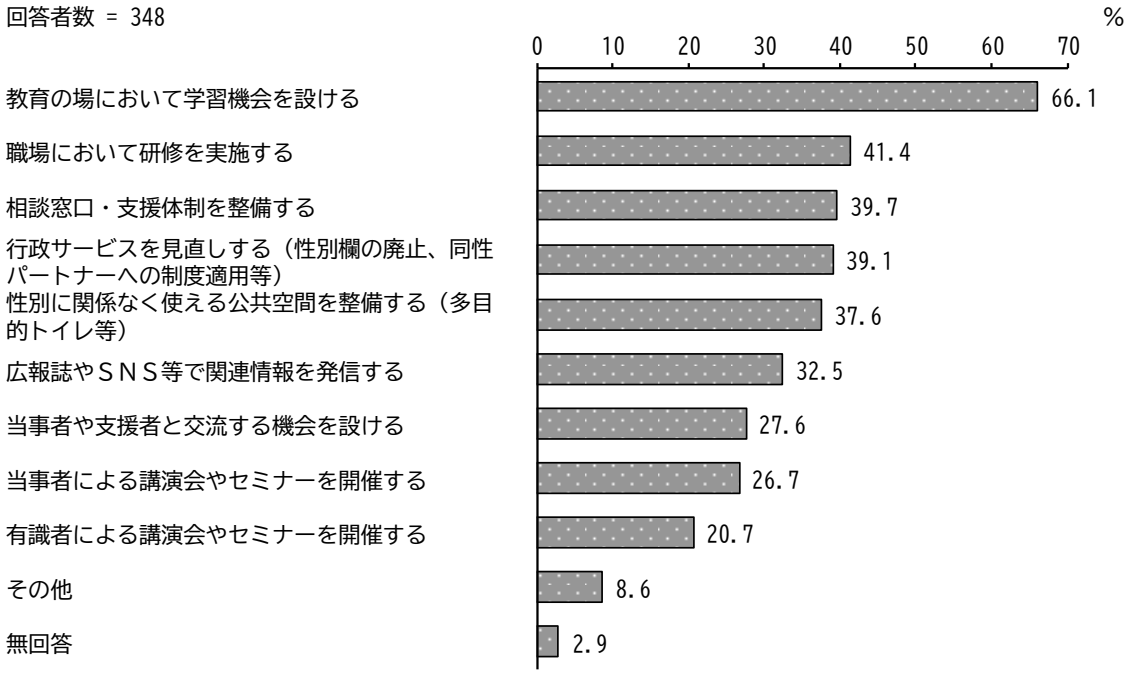
タ　過去５年間にＬＧＢＴＱに関するハラスメントを経験、または見聞きしたことの有無

「ある」の割合が32.8%、「ない」の割合が65.5%となっています。



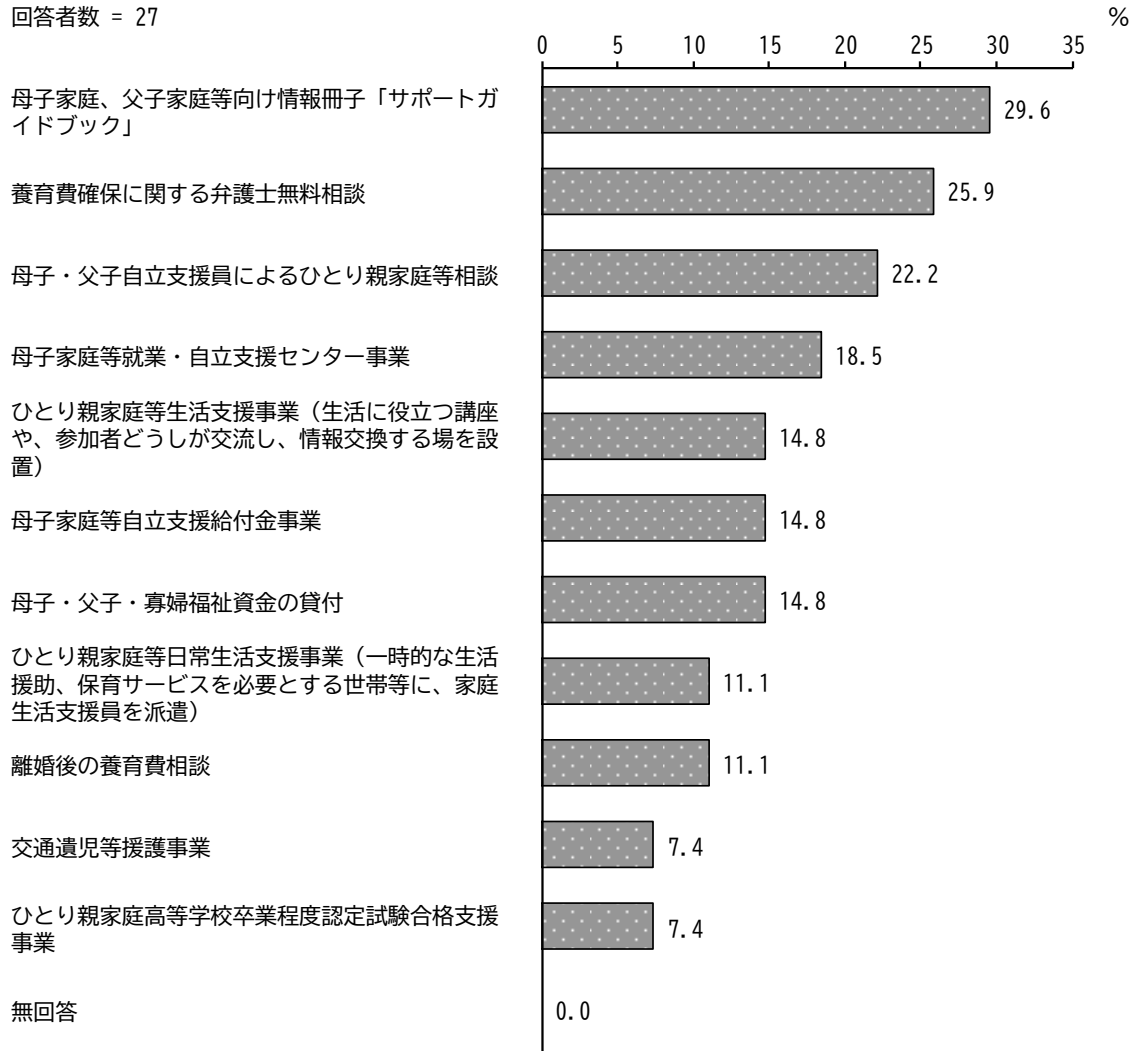
チ　ＬＧＢＴＱ当事者への理解を深め、差別・偏見をなくすために必要なこと

「教育の場において学習機会を設ける」の割合が66.1%と最も高く、次いで「職場において研修を実施する」の割合が41.4%、「相談窓口・支援体制を整備する」の割合が39.7%となっています。



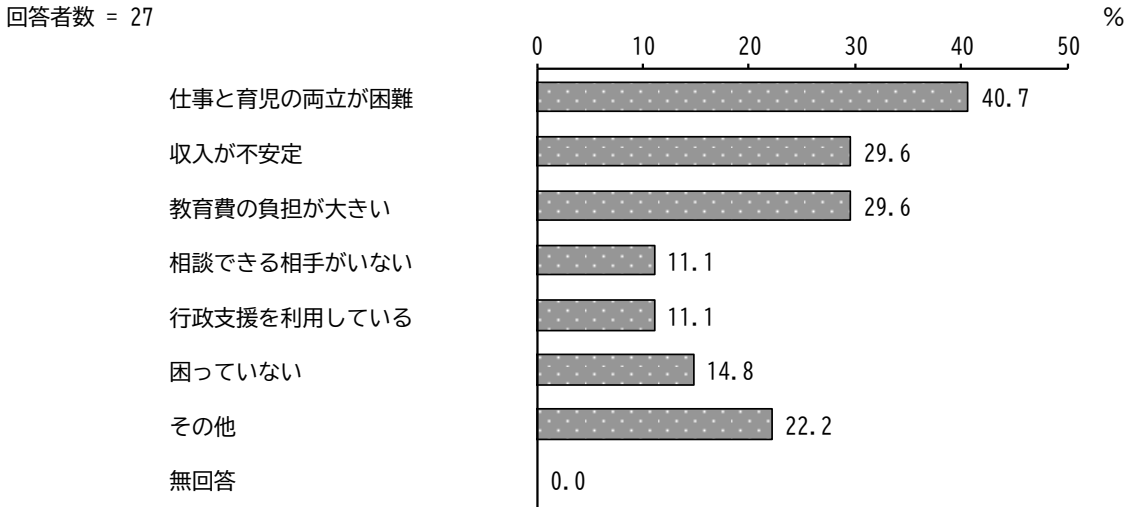
ツ　ひとり親家庭の方が、現在利用している（利用したことがある）サービス

「母子家庭、父子家庭等向け情報冊子「サポートガイドブック」」の割合が29.6%と最も高く、次いで「養育費確保に関する弁護士無料相談」の割合が25.9%、「母子・父子自立支援員によるひとり親家庭等相談」の割合が22.2%となっています。



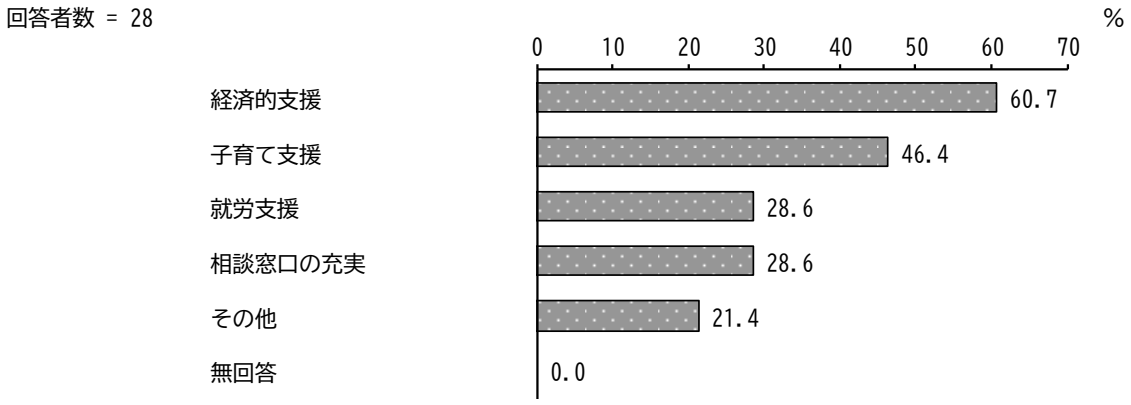
テ　ひとり親家庭の方の、現在の生活状況について

「仕事と育児の両立が困難」の割合が40.7%と最も高く、次いで「収入が不安定」「教育費の負担が大きい」の割合が29.6%となっています。



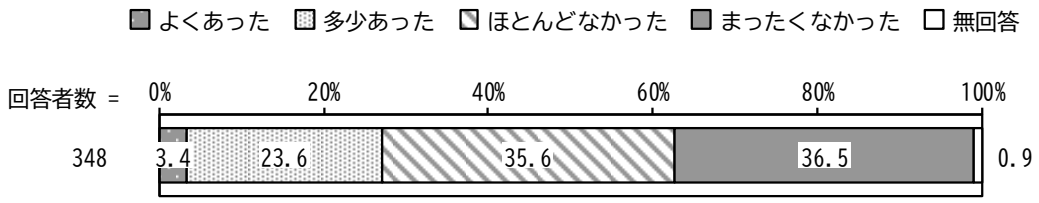
ト　ひとり親家庭への支援として行政に望むこと

「経済的支援」の割合が60.7%と最も高く、次いで「子育て支援」の割合が46.4%、「就労支援」「相談窓口の充実」の割合が28.6%となっています。



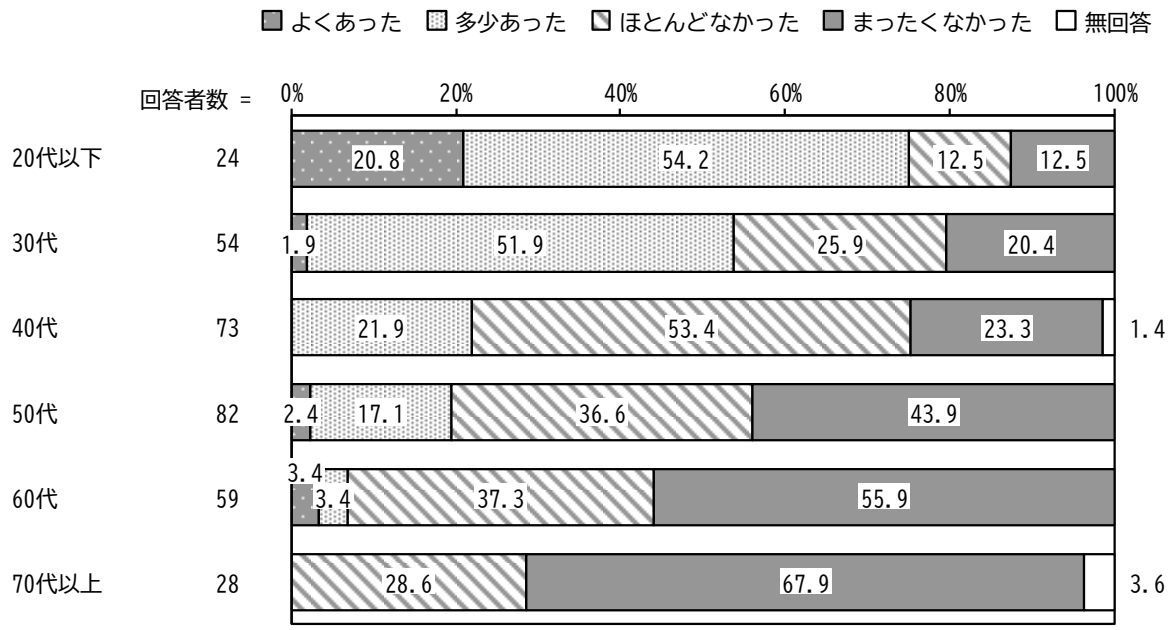
ナ　学校で、男女の役割やジェンダーについて学ぶ機会があったか

「よくあった」と「多少あった」を合わせた“あった”の割合が27.0%、「ほとんどなかった」と「まったくなかった」を合わせた“なかった”の割合が72.1%となっています。



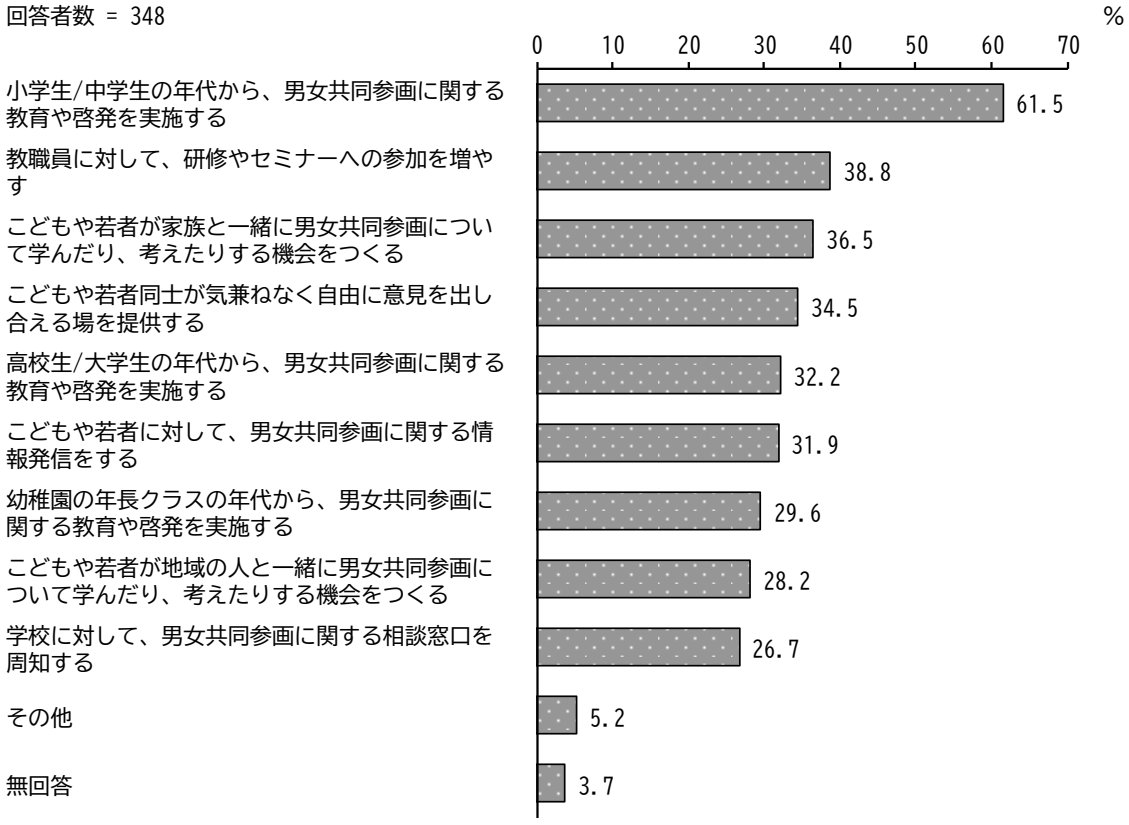
【年代別】

年代別にみると、若い年代ほど “あった”の割合が高い傾向になっています。



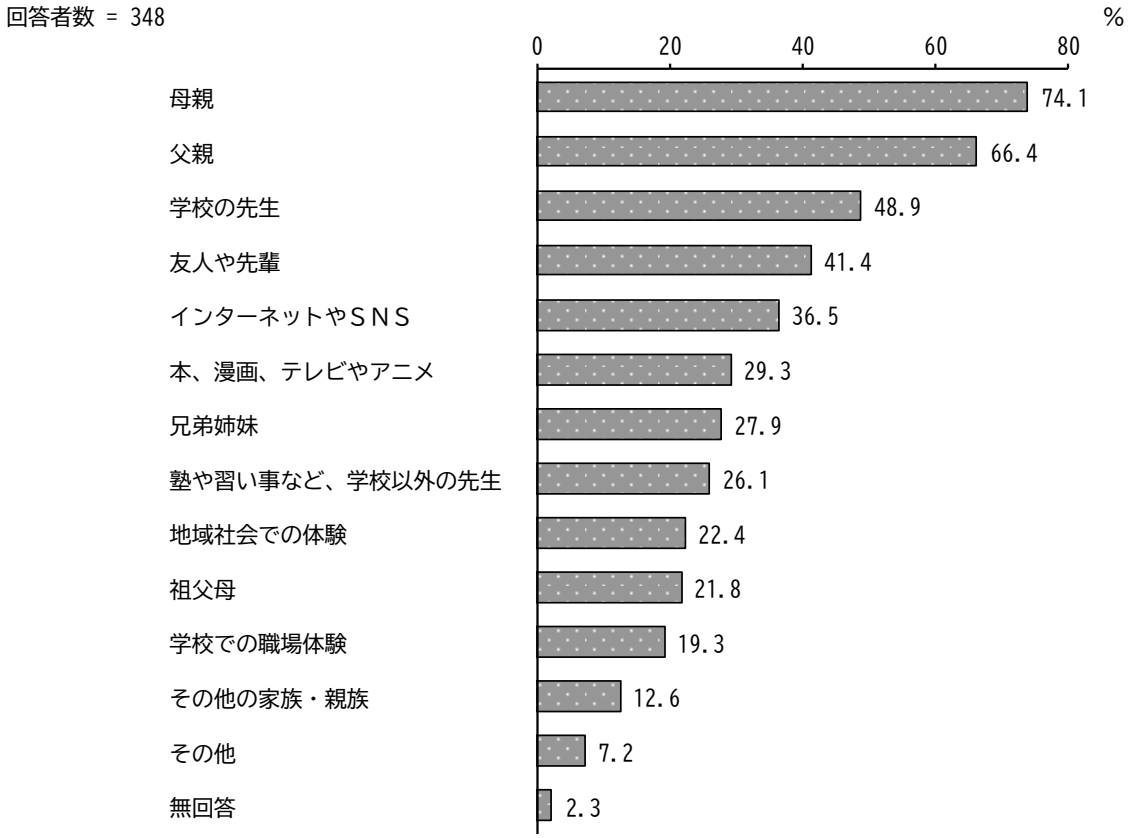
ニ　若い世代が男女共同参画について関心を持つために有効だと思う取り組み

「小学生/中学生の年代から、男女共同参画に関する教育や啓発を実施する」の割合が61.5%と最も高く、次いで「教職員に対して、研修やセミナーへの参加を増やす」の割合が38.8%、「こどもや若者が家族と一緒に男女共同参画について学んだり、考えたりする機会をつくる」の割合が36.5%となっています。



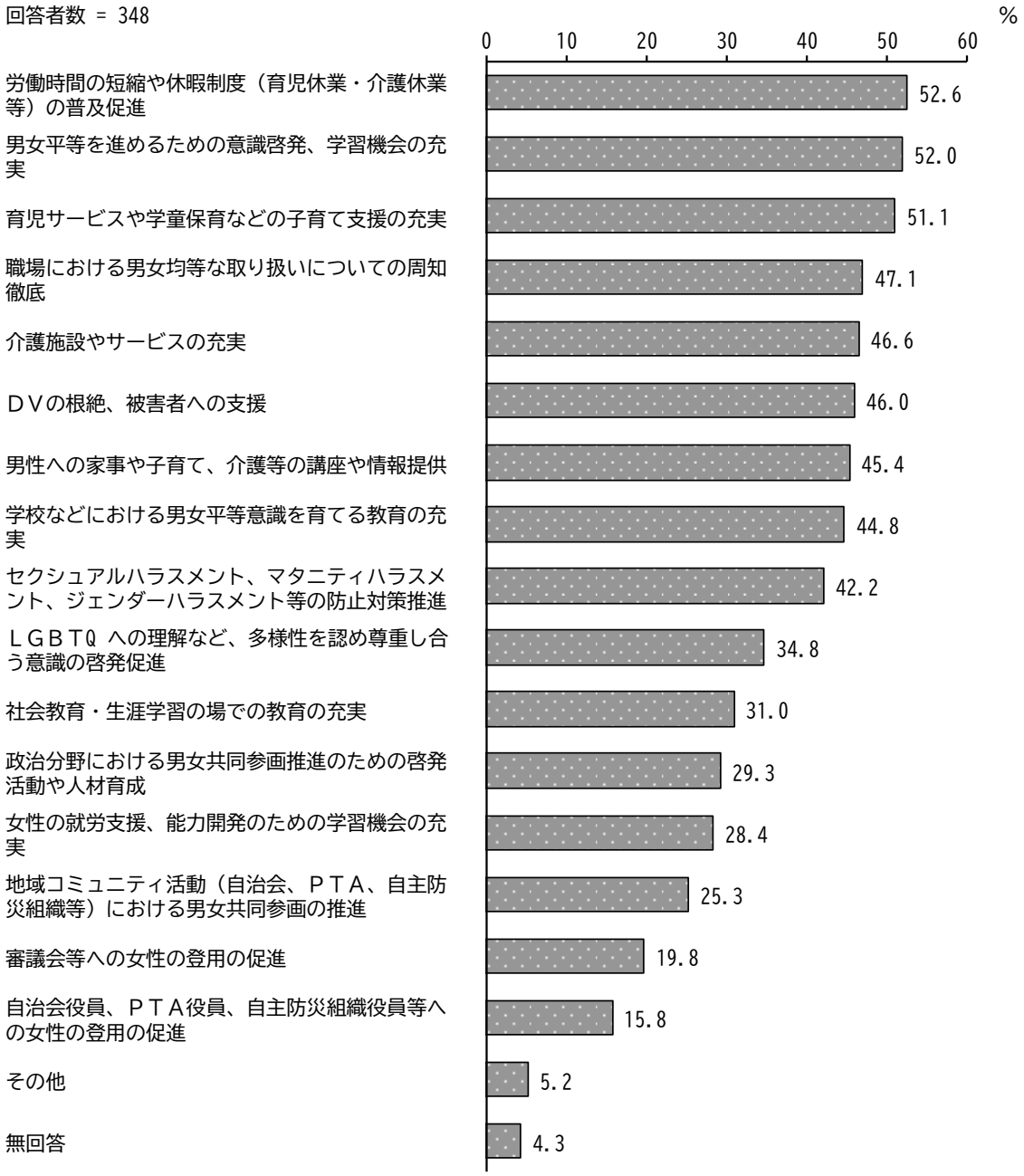
ヌ　一般的に進路選択に影響を与えると思うもの

「母親」の割合が74.1％と最も高く、次いで「父親」の割合が66.4％、「学校の先生」の割合が48.9％となっています。



ネ　男女共同参画社会を実現するために、行政の施策に特に望むこと

「労働時間の短縮や休暇制度（育児休業・介護休業等）の普及促進」の割合が52.6%と最も高く、次いで「男女平等を進めるための意識啓発、学習機会の充実」の割合が52.0%、「育児サービスや学童保育などの子育て支援の充実」の割合が51.1%となっています。



【性別】

性別にみると、「その他」以外の項目で女性の割合が高く、特に「労働時間の短縮や休暇制度（育児休業・介護休業等）の普及促進」、「介護施設やサービスの充実」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数（件）	労働時間の短縮や休暇制度（育児休業・介護休業等）の普及促進	男女平等を進めるための意識啓発、学習機会の充実	育児サービスや学童保育などの子育て支援の充実	職場における男女均等な取り扱いについての周知徹底	介護施設やサービスの充実	ＤＶの根絶、被害者への支援	男性への家事や子育て、介護等の講座や情報提供	学校などにおける男女平等意識を育てる教育の充実	セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、ジェンダーハラスメント等の防止対策推進
全　体	348	52.6	52.0	51.1	47.1	46.6	46.0	45.4	44.8	42.2
男性	134	40.3	43.3	39.6	36.6	32.8	34.3	38.1	33.6	36.6
女性	193	62.2	60.1	60.1	54.4	57.0	53.9	52.3	52.8	47.2

区分	ＬＧＢＴＱへの理解など、多様性を認め尊重し合う意識の啓発促進	社会教育・生涯学習の場での教育の充実	政治分野における男女共同参画推進のための啓発活動や人材育成	女性の就労支援、能力開発のための学習機会の充実	地域コミュニティ活動（自治会、ＰＴＡ、自主防災組織等）における男女共同参画の推進	審議会等への女性の登用の促進	自治会役員、ＰＴＡ役員、自主防災組織役員等への女性の登用の促進	その他	無回答
全　体	34.8	31.0	29.3	28.4	25.3	19.8	15.8	5.2	4.3
男性	27.6	21.6	17.9	19.4	21.6	9.0	14.2	7.5	6.0
女性	39.4	36.8	37.3	35.2	29.0	26.9	17.1	3.1	1.0

（４）第３次計画の指標・数値目標の評価

基本方向Ⅰ　あらゆる分野における男女共同参画の推進

主要課題		指標	計画策定時 令和２年	実績値 令和７年	目標値 令和８年	評価
1	暮らしやすい社会の意識づくり	各地区における人権啓発に係る研修会等の参加人数	419人 ※（2019年：1,463人）	1,246人	1,600人	B
2	誰も孤立させない社会に向けた支援	女性問題相談件数	2,759件	1681件	3,000件	C
3	家庭・地域・学校における男女共同参画の推進	地域子育て支援拠点の利用者数	81,526人 ※（2019年：139,107人）	117,982人	183,000人	B
		ファミリー・サポート・センター事業の利用件数	4,300件 ※（2019年：5,762件）	6,234件	10,000件	B
		子育ておうえん隊（子育て支援アドバイザー）の派遣回数	190回 ※（2019年：487回）	491回	500回	B
		放課後児童指導員（常勤）一人当たりの児童数が20人以下のホーム数	16ホーム	10ホーム	27ホーム	C
		特別支援教育相談件数	633件	1,115件	750件	A
		ひとり親家庭等相談件数	1,555件	1,204件	1,800件	B
		ひとり親家庭等日常生活支援事業の登録者数	41人	43人	51人	B
		母子家庭等就業・自立支援センターの相談件数	1,638件	373件	2,300件	B
		養育費確保支援事業の利用件数	－	20件	5件	A
		消防吏員に占める女性の割合	3.4% （2021年）	4.1%	5.2%	B
		消防団員に占める女性の割合	4% （2021年）	3.7%	5%	B
		スポーツ推進委員に占める女性の割合	36% （2021年）	33.3%	42%	C

※新型コロナウィルス感染症拡大の影響で、2020 年の現状値が大幅に減少しているものについては、2019 年の実績値を参考値として併記しています。

「特別支援教育相談件数」は1,115件と計画策定時から大きく上昇して目標を上回っており、支援体制の成果が見られます。しかし、他の指標では、女性問題相談件数やスポーツ推進委員に占める女性の割合などが計画策定時を下回り「評価C」となるなど、全体として成果が十分に現れていない点が課題です。

引続き、誰も孤立させないための相談支援体制の強化や、家庭・地域・学校といった市民の身近な生活圏において、男女共同参画への理解をより深く浸透させるための実効性の高い施策の推進が必要です。

基本方向Ⅱ　暴力のない安全・安心な社会づくり

主要課題		指標	計画策定時 令和２年	実績値 令和７年	目標値 令和８年	評価
4	配偶者暴力等を根絶する環境の整備	ＤＶ被害者の同行支援及びケース会議への参加回数	５回	９回	35回	B

「ＤＶ被害者の同行支援及びケース会議への参加回数」は計画策定時から着実に増加しており、支援体制強化の成果が見られます。しかし、実績値は９回にとどまり、令和８年の目標値である35回にはまだ大きく開きがあるなど、十分な実績が現れていない点が課題です。

引続き、配偶者暴力等を根絶する環境の整備に向け、関係機関との連携による被害者に寄り添った支援を充実させるなど、暴力のない安全・安心な社会づくりに向けた実効性の高い施策の推進が必要です。

基本方向Ⅲ　誰もが活躍できる環境の整備

主要課題		指標	計画策定時 令和２年	実績値 令和７年	目標値 令和８年	評価
5	政策・方針決定の場への女性の参画推進	市が設置する審議会等の女性委員の登用率	32.8%	40.7%	40%	A
		農業委員の女性の人数	４人 （2021年）	４人	６人	B
		市の女性職員の管理職への登用率	31.6%	38%	42%	B
		女性教員の管理職への登用率	22.4%	21.3%	25%	C

主要課題		指標	計画策定時 令和２年	実績値 令和７年	目標値 令和８年	評価
6	女性の活躍推進	女性の就業支援に係る相談会、業界別セミナーへの参加者数	－	０人	９人	C
		女性特有のがん検診の受診率	乳がん 14.7% 子宮頸がん 15.2%	乳がん 15.2% 子宮頸がん 15.9%	50%	C
		はじめてのママパパ教室の参加者数	574人 （2019年）	363人	800人	C
		妊娠期及び産後のハイリスク者を対象にした、妊産婦・新生児訪問指導の達成率	96.6%	97.1%	98%	B
7	ワーク・ライフ・バランスの推進	ワーク･ライフ･バランスを推進するセミナーの参加企業数	６社	３社	11社	C
		市の男性職員の育児休業取得率	25.8%	80.6%	35%	B
		多様な性を尊重する社会の実現、子育て支援や女性の活躍に向けた支援、男性の家庭・子育てへの参画推進等の講座数	251講座	340講座	272講座	B
		家庭教育支援に取り組んでいる公民館の数	11館	８館	17館	B

「市の男性職員の育児休業取得率」が80.6%と大幅に上昇し、審議会等における女性委員の登用率も目標の40%を超えるなど、一部で顕著な成果が見られます。しかし、他の指標では、女性教員の管理職登用率やワーク・ライフ・バランス推進セミナーの参加企業数が計画策定時を下回り、女性の就業支援セミナー参加者数やがん検診受診率も低迷して「評価C」となるなど、全体として成果が十分に現れていない点が課題です。

引続き、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進をはじめとする職場・地域・家庭の多様な場面において、誰もが活躍できる環境の整備に向けた実効性の高い施策の推進が必要です。

5 課題等の整理

（1）世界、国内、県の動きから見えること

- 日本のジェンダー・ギャップ指数は145か国中117位と低迷しており、奈良県においても無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等による若者・女性の流出が課題です。
- 奈良県の女性の就業率は全国最下位、家事時間は全国最長であり、男性の育児参画やワーク・ライフ・バランスの実現が急務です。
- 配偶者からの暴力（ＤＶ）被害者への支援や、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」を踏まえた支援体制の充実が求められています。
- 「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」や「奈良県パートナーシップ制度」を踏まえた取組の推進が必要です。

（2）本市の動きから見えること

- 「第５次奈良市総合計画」では、2031年のまちの姿として“「わたし」からはじめる「わたしたち」のまち　奈良”を掲げています。男女共同参画推進の視点からは、「わたし」という個人の主体性を尊重し、性別に関わらず誰もが自分らしい生き方を選択できる環境を整えることが、市民全体の幸福感（ウェルビーイング）を高め、多様な主体が支え合う「わたしたち」のまちを築くための基盤となっています。
- 女性に対する暴力（ＤＶ等）や貧困といった問題に対処するため、相談支援体制を強化し、困難を抱える人々が安心して暮らせる社会づくりが求められています。
- 令和２年に「奈良市パートナーシップ宣誓制度」を導入しており、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）など多様な性のあり方を尊重し、誰もが自分らしく生きられる社会の実現に向けた理解促進が必要です。

（3）アンケート結果から見えること

- 「夫は外、妻は家庭」という性別役割分担意識に対し、反対意見が76%に達する一方、30代男性では賛成派が約４割（38%）と、世代間で意識の差が見られます。
- 仕事と生活の調和について、理想は「家庭生活の優先」や「仕事との両立」を望む人が多いものの、現実には約３割（29.9%）が「仕事を優先」しており、理想と現実のギャップが大きいです。
- 家事・育児の実態には顕著な男女差があり、男性の家事時間は「１時間以下」に集中する一方、女性は「２時間以上」が主流となっており、女性への負担の偏りが課題です。
- 女性の社会参画を阻む要因として「性別により男女の役割を固定する考え方や社会通念が残っているから」が約６割（63.2%）で最も多く、アンコンシャス・バイアス（無意識

の思い込み）の解消が求められます。

- 男性の育児休業について、「積極的に取った方がよい」と答えた20代の割合は8割を超えています。一方、40代と50代は他のすべての年代より低く、取得を後押しするためには、幅広い世代への理解促進と、育児休業を取得しやすい職場環境の整備が課題です。
- 女性の職業継続について、20代以下では約８割と継続意識が高くなっています。一方、30代では「子どもができたら一旦辞める」志向が、70代以上を除く20～60代の中で最も高くなっています。アンケートでは、平日の家事・育児・介護の時間が女性に偏っており、その軽減が必要です。
- ＤＶ（配偶者等からの暴力）対策として、警察以外の相談窓口の認知度が５割未満にとどまっており、周知不足が課題です。
- 性の多様性について、「ＬＧＢＴＱ」という言葉の意味を知っている人は８割を超えますが、ＳＯＧＩ（すべての人に関わる性のあり方）の概念を含めた正確な理解や啓発が必要です。
- ひとり親家庭が行政に望むこととして「経済的支援」が多く、養育費確保等の制度が当事者に十分に届くような情報提供が求められています。

（4）第４次計画に向けた課題

本市では、誰もが自分らしく輝ける「ウェルビーイング」の実現に向け、以下の４つの視点から構造的課題の解決に取り組みます。

- 共に担う（子育て・介護）

性別によって生き方や役割を決めつける社会通念の解消に向けた意識改革が重要です。家事負担の女性への偏りや、仕事と生活の調和における「理想と現実の乖離」を埋めるための柔軟な働き方の普及、男性の育児休業取得を後押しする管理職世代の意識改革や環境整備が求められています。

- 共に稼ぐ（自立・活躍）

働くことを希望する現役世代の負担を軽減し、働き続けられる環境を整備する必要があります。一方で、働くことも家庭生活に専念することも、本人が自らの意思で選ぶ生き方として、性別を問わず等しく尊重されることが重要です。家庭への専念を選んだ人が、希望すれば働くことができ、予期せぬ事態にも困窮しないよう、経済的な自立を支援するとともに、あらゆる意思決定の場への女性の参画を促進します。

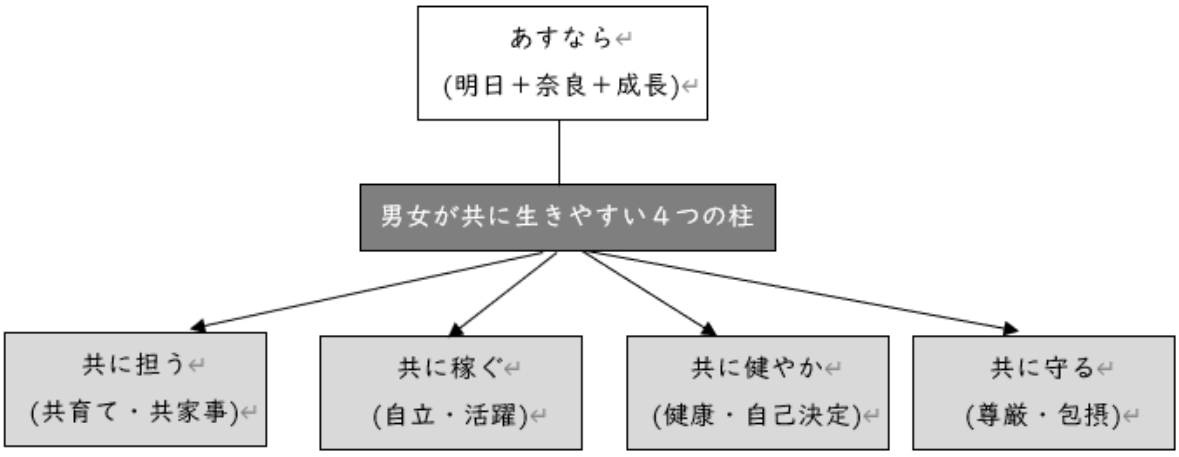
● 共に健やか（健康・自己決定）

偏った家事負担や仕事と生活の両立の困難、ＤＶや生活上の困難などが、市民の心身の充実や個人の尊厳に影響を及ぼしています。「共に担い」「共に稼ぐ」社会活動を支える不可欠な基盤として生涯にわたる健康を位置づけ、誰もが自分らしい人生を歩めるよう、自らの心身を大切に慈しむ環境づくりとともに、「生涯にわたる健康の包括的な支援」を推進していくことも重要と考えられます。

● 共に守る（尊厳・包摂）

ＤＶ等の加害者対策や予防啓発を進め、相談窓口の認知度向上を図るとともに、確実な保護と自立支援につながる体制強化が期待されています。「奈良市パートナーシップ宣誓制度」の導入等を踏まえ、性の多様性への正確な理解促進やアウティング（※）の防止など、誰もが自分らしく生きられる社会づくりが求められています。また、ひとり親家庭等が望んでいる経済的支援に対し、養育費の確保など必要な支援情報が着実に届く体制づくりが重要視されています。

※アウティング:本人の同意を得ずに、その人の性的指向や性自認（SOGI）などのプライベートな情報を第三者に暴露する行為



第２章

推進計画

第２章　推進計画

１　計画策定の方向

（１）基本理念

本計画は、「奈良市男女共同参画推進条例」第３条に規定する次の６つの事項を基本理念とします。

① 男女の人権の尊重
② 社会の制度及び慣行が及ぼす影響を中立的なものとする配慮
③ 方針の立案及び決定に対等に参画する機会の確保
④ 家庭生活における活動とその他の活動を共に行えること
⑤ 性と生殖に関する自己決定の尊重と生涯を通じた健康への配慮
⑥ 国際的な取り組みとの協調

これらに加え、最新の国の指針に則り、あらゆる施策に男女共同参画の視点を取り入れる「ジェンダー主流化」の考え方を重視します。

（２）将来像

本市では、第３次にわたる男女共同参画計画に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた取組を総合的かつ計画的に推進してきました。これまでの計画においては、「将来像」を設定していませんでしたが、社会情勢の変化や多様化する価値観に対応し、市民の皆様とめざす将来の姿を共有するため、本計画から新たに設定することとしました。

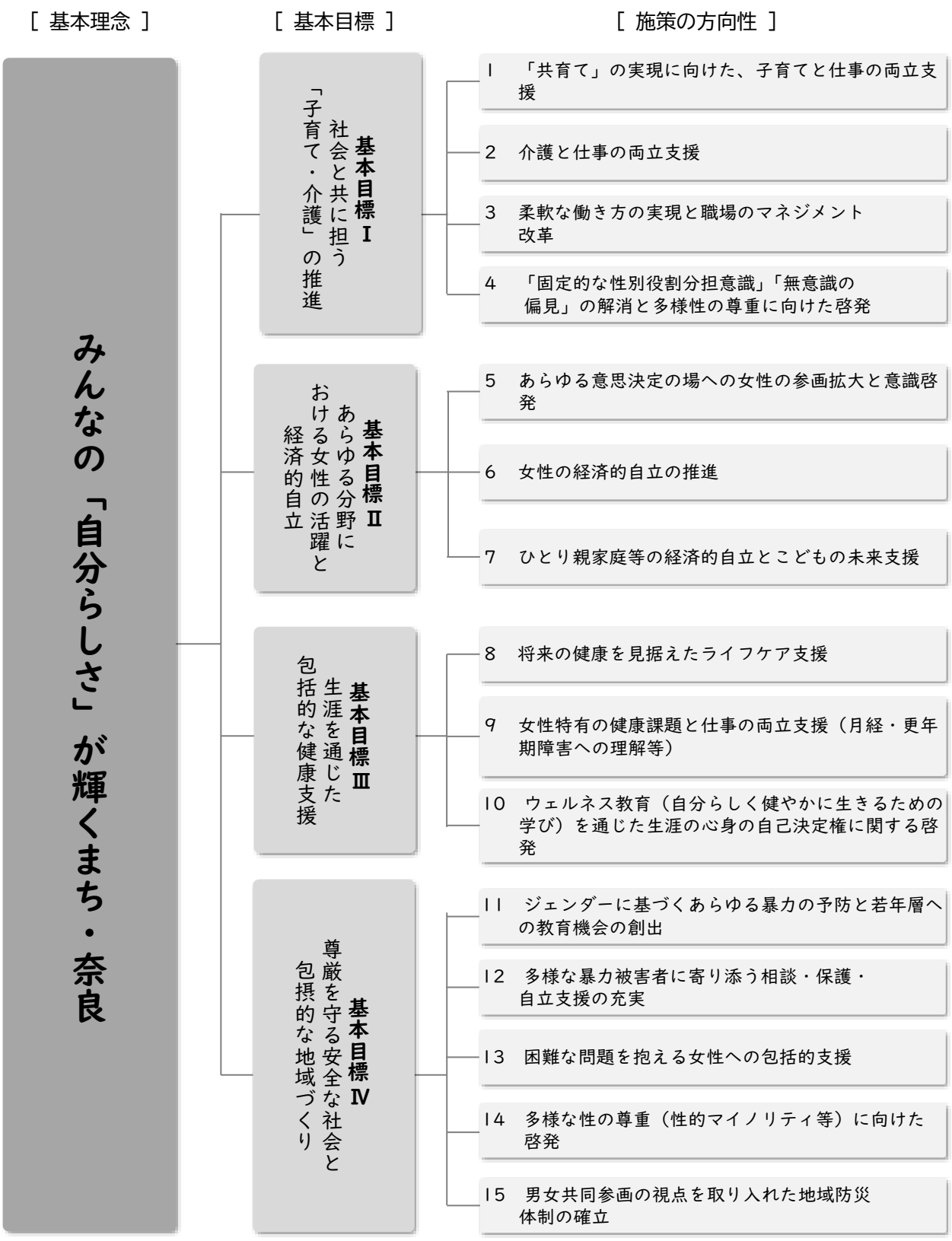
性別や多様な性のあり方にかかわらず、お互いの尊厳を尊重し、誰もが能力を発揮できる社会の実現が不可欠です。無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等を解消し、誰もが孤立せず活躍できる環境づくりを推進します。

誰もがいきいきと輝き、「多様な幸せ（well-being）」を実感しながら希望に沿った生き方を選択できる社会を目指し、本計画の将来像を次のように定めます。

みんなの「自分らしさ」が輝くまち・奈良

2 施策の展開

施策の体系



基本目標Ⅰ

社会と共に担う
「子育て・介護」の推進

施策の方向

1　「共育て」の実現に向けた、子育てと仕事の両立支援

2　介護と仕事の両立支援

3　柔軟な働き方の実現と職場のマネジメント改革

4　「固定的な性別役割分担意識」「無意識の偏見」の解消と多様性の尊重に向けた啓発

Ⅰ 「共育て」の実現に向けた、子育てと仕事の両立支援

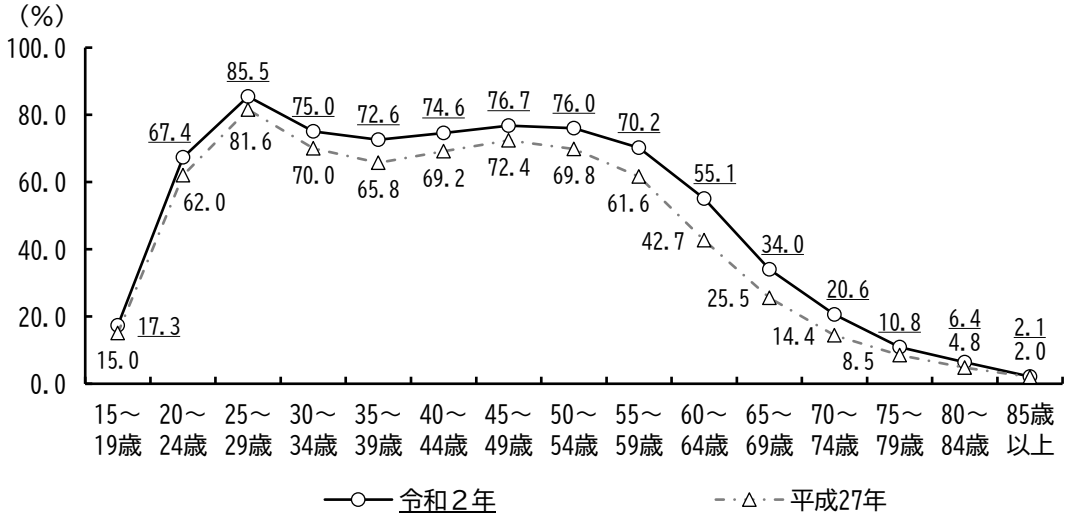
「夫は仕事、妻は家庭」といった固定的な性別役割分担意識やこれまでの働き方の慣行により、家事・育児の負担が依然として女性に偏っている実態があります。こうした状況を解消し、誰もが希望に応じて子育てと仕事と両立して働き続けられる環境を整備することが重要です。

また、男性が育児休業を取得した後も引き続き家事・育児に積極的に参画できる環境づくりや、休む人の代わりとなる人材（代替要員）の確保など、休みやすい職場環境の整備が重要です。あわせて、地域全体で子育てを支える幅広い支援と、男女双方の意識改革を推進することで、「共働き・共育て」を社会全体で支える機運の醸成を図ります。

現状と課題

- 若年層を中心に男女共同参画の意識は浸透しており、20代以下の約８割が就業継続を望み、20～30代男性は育休取得を当然視し、休日は30代男性の約半数が7時間以上家事・育児に関わるなど意欲的です。
- アンケートでは、平日の家事・育児・介護の時間が女性に偏っており、負担の軽減と、男女が共に家庭を担う意識の醸成が求められています。
- 男性の育児休業取得に対する意識は年代によって差が見られ、20代では「積極的に取得した方がよい」とする回答が８割を超える一方、40～50代では他の年代より低くなっています。世代を問わず「共育て」への理解を広げることが課題です。

女性の年齢別労働力率



施策の分類

①　地域における子育て支援・相談体制の充実

多様化するニーズに対応し、身近な場所での預かり支援や包括的な相談体制を充実させるとともに、妊産婦や子育て世代が外出しやすい環境づくりを推進します。

市が具体的に行うこと

- 子育て支援・子育て相談の充実
- 地域子育て支援拠点事業
- ファミリー・サポート・センター事業
- 子育ておうえん隊（子育て支援アドバイザー）事業
- 家庭児童相談
- 放課後児童健全育成事業
- 特別支援教育相談事業
- 発達支援事業
- 子育て支援情報の提供
- 多様な保育サービスの充実
- 乳児等通園支援事業（こども誰でも通園制度）の実施
- 子育て短期支援事業
- 妊産婦・乳幼児健康相談事業
- バリアフリー化の推進
- 妊産婦向けタクシー利用促進事業

②　家庭・地域における「共育て」の意識啓発と学びの提供

共に子育てを担えるよう、出産前からパートナー間の協力体制を築くための講座や啓発ツールを活用し、「共育て」の社会的機運を醸成します。

市が具体的に行うこと

- 家事・育児の知識や協力体制づくりへの講座等の開催
- 家事育児シェア啓発

2 介護と仕事の両立支援

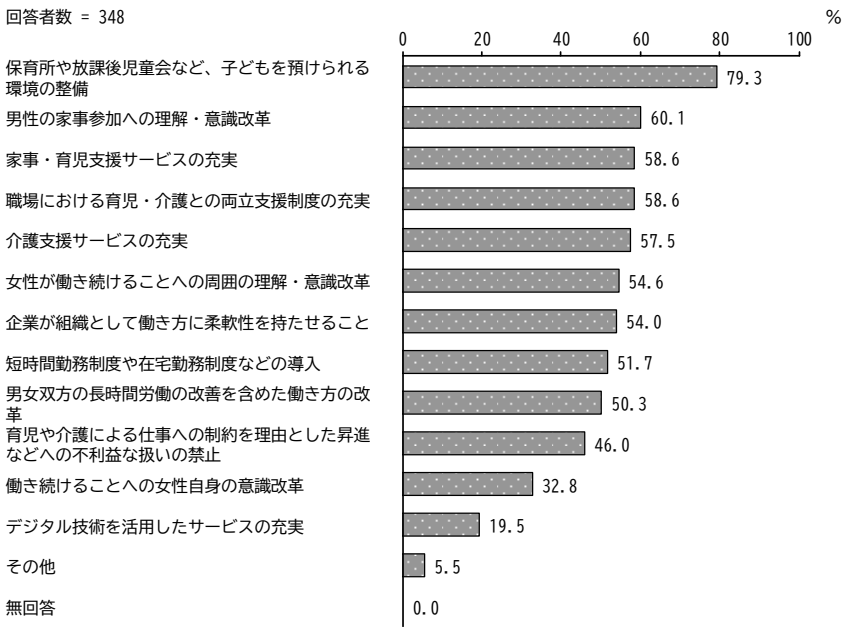
高齢化の進展に伴い、働きながら家族の介護を担う「ワーキングケアラー」が増加しており、特に女性において介護を理由とした離職が多く、継続的な就業やキャリア形成の大きな障壁となっている実態があります。こうした状況を解消し、介護を理由とした離職を防ぎ、介護と仕事を両立できる環境づくりを進めることが重要です。

介護が必要になった際に、働く世代が一人で負担を抱え込むことのないよう、介護や認知症に関する包括的な相談・支援体制を充実させることが求められています。また、働きやすい職場環境の整備や各種制度の周知を社会全体で推進することで、誰もが安心して介護と仕事を両立できる機運の醸成を図ります。

現状と課題

- 高齢化に伴い家族の介護をしながら働く「ワーキングケアラー」が増加し、企業で重要な役割を担う管理職世代においても介護と仕事の両立が切実に求められています。
- 介護・看護による離職は女性が男性を大きく上回りキャリア形成の障壁となる現状があり、終わりが見えず休業制度が馴染みにくい特性から、制度充実以上にテレワークなど「柔軟な働き方」ができる職場環境整備への要求が考えられます。
- 未婚男性増加に伴う男性の介護離職や孤立のリスクが懸念されるほか、突発的に発生する介護負担を一人で抱え込まず、各種制度や必要なサービスを活用することについての認識が十分でないことも課題です。
- 誰もが介護と仕事を両立できる環境整備に向け、介護に直面した現役世代の不安や負担を軽減する働きやすい職場環境づくりを啓発するとともに、介護や認知症に関する包括的な相談・支援体制の充実が重要です。

女性が離職せずに同じ職場で働き続けられるために必要なこと



施策の分類

①　地域における包括的な介護相談・支援体制の周知と利用促進

地域包括支援センター等の相談窓口を周知し、認知症の本人や家族等からの相談に対応するとともに、必要なサービスや制度につなぐなど、相談者の状況に応じた支援を行い、介護を担う本人や家族等の不安や孤立を防ぐことにつなげます。

市が具体的に行うこと

- 介護に関する相談窓口（地域包括支援センター）
- 認知症相談

②　仕事と介護の両立に向けた情報提供と職場の理解啓発

介護離職を防ぐため、的確な情報提供を行い仕事と介護を両立できる機運を醸成します。

市が具体的に行うこと

- 介護に直面した際の情報提供

3 柔軟な働き方の実現と職場のマネジメント改革

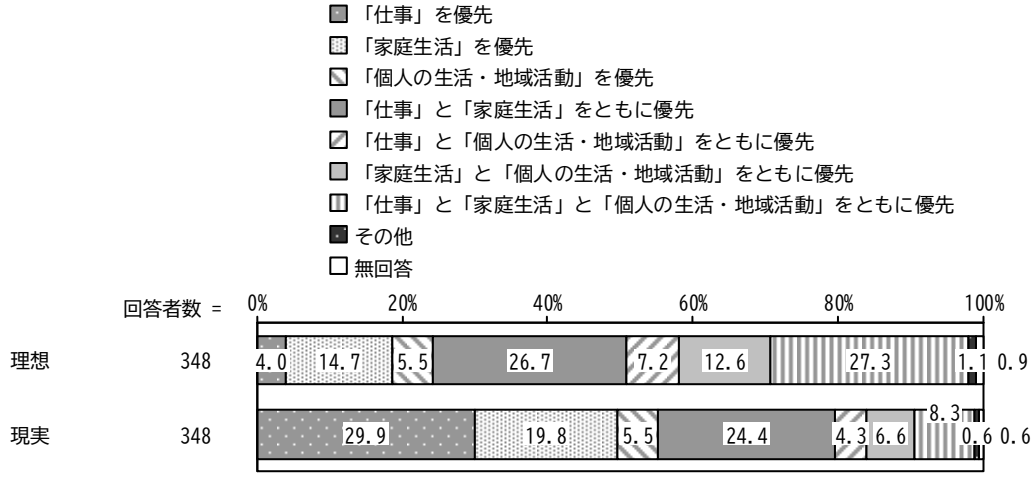
誰もが希望に応じて仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するためには、長時間労働を前提としたこれまでの働き方を見直すことが重要です。また、性別にかかわらず能力を発揮して働き続けられるよう、多様な働き方を選択できる環境を整えることが必要です。

働く人がテレワークや短時間勤務といった柔軟な働き方を選択できるよう、企業における各種制度の導入や休みやすい職場環境の整備が求められています。あわせて、働きやすい環境づくりが人材確保や企業の持続的成長にもつながるという視点から、経営者や管理職を含む職場全体の意識改革を促すとともに、職場のマネジメント改革を社会全体で後押しする機運の醸成が求められています。

現状と課題

- 市民の多くがワーク・ライフ・バランスを理想とし、男女ともに「仕事と家庭の両立」や「家庭生活優先」を望んでいます。仕事のみを優先したい人は１割未満です。
- 一方、現実には約３割（29.9%）が「仕事」を優先しており、理想とのギャップが生じています。
- このギャップの背景の一つとして、長時間労働を前提とした働き方が考えられます。女性が働き続けるために必要なこととして、「男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方の改革」が50.3%を占めています。「企業が組織として働き方に柔軟性を持たせること」（54.0%）、「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」（51.7%）も上位です。
- 誰もが仕事と生活を両立できる環境を整えるため、長時間労働の是正や柔軟な働き方の導入を促進するとともに、働きやすい職場づくりが人材確保にもつながるという認識を職場全体に広めることが重要です。

ワーク・ライフ・バランスの理想と現実



施策の分類

①　多様な働き方の普及と企業の意識啓発

性別にかかわらず誰もが能力を発揮できるよう、テレワークや短時間勤務等の導入に向けた意識啓発を行い、企業の職場のマネジメント改革を促進します。

市が具体的に行うこと

- ワーク・ライフ・バランス推進に向けた企業への講演会・研修会の実施
- 多様な働き方の情報提供
- 働く人向けの育児・介護休業等の情報提供

②　率先した職場環境の整備と好事例の波及

市役所において環境整備を率先して進めるとともに、市職員への啓発を通じて、社会全体の働き方改革を後押しするモデルを示します。

市が具体的に行うこと

- 市女性職員が少ない分野の職場環境づくり
- 市職員への育児及び介護休業制度の啓発

4 「固定的な性別役割分担意識」「無意識の偏見」の解消と多様性の尊重に向けた啓発

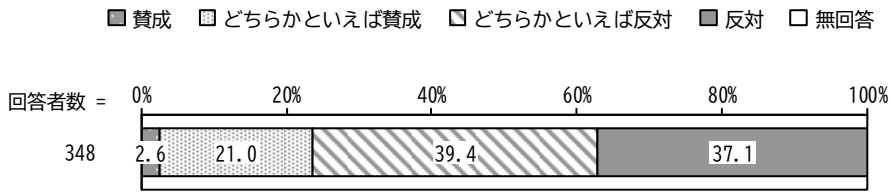
男女平等に関する意識は社会に浸透しつつあるものの、家庭や地域、職場には依然として固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く残っています。これらを解消し、性別にとらわれず誰もが個性と能力を十分に発揮し、多様な生き方を選択できる社会の実現が重要です。

あらゆる分野において男女共同参画への理解を深める学習機会の提供や、効果的な情報発信を推進します。また、意識啓発と実態把握を継続し、家庭での「共働き・共育て」の機運醸成を図ることで、社会全体から偏見を払拭し、互いを尊重し合える暮らしやすい地域社会を築きます。

現状と課題

- 性別役割分担に市民の7割以上が反対して男女平等意識が多数派として着実に浸透し、性の多様性に関する言葉の認知度も8割を超えるなど市民の関心の高さがうかがえます。
- 社会通念や慣習が根強いと感じる市民も多く地域や職場に無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や無言の圧力が残る現状があり、性別役割分担賛成派が約4割を占める30代男性など現役世代にも保守的な意識が残っていると考えられます。
- 男女共同参画の学校教育を受けていない中高年層への啓発や若年層が将来のライフキャリアを主体的に描くための支援も課題となっています。
- 誰もが多様な生き方を選択できる社会を実現するため、対象や世代を明確にした学習機会の提供や時代に即した効果的な情報発信を通じ、社会全体に根付く固定的な性別役割分担意識や無意識の偏見の解消に向けた啓発推進が重要です。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい」という考え方について



施策の分類

①　学習機会の提供と次世代への教育・啓発

地域における多様な学びの機会を提供するとともに、若者へのライフキャリア教育や多様な性の尊重に関する啓発、女性の進路選択支援等を推進します。

市が具体的に行うこと

- 固定的な性差感の解消と、男女平等意識の定着に向けた講座等の開催
- 若者へのライフキャリア教育の推進
- 女性が少ない分野への進路選択機会の拡充
- 女性デジタル人材育成に資するインターンシップの普及
- 公民館主催の男女共同参画に関する講座の開催
- 地域における人権啓発研修等への男女共同参画の推進

②　効果的な情報発信と市民意識の実態把握

男女共同参画に関する正しい理解を広めるため、時代の変化に即した効果的な情報発信を実施するとともに、市民意識の実態把握を継続し、施策の改善につなげます。

市が具体的に行うこと

- 男女共同参画週間の啓発
- 男女共同参画情報紙の発行
- 男女共同参画に関する市民アンケートの実施

基本目標Ⅰ　社会と共に担う「子育て・介護」の推進に該当する目標

	実績値	目標値
	令和７年度	令和 13 年度
地域子育て支援拠点の利用者数	117,982人	186,234人
ファミリー・サポート・センター事業の利用件数	6,234件	7,748件
子育ておうえん隊（子育て支援アドバイザー）の派遣回数	491回	500回
放課後児童指導員(常勤)一人当たりの児童数が20人以下のホーム数	10ホーム	22ホーム
子ども未来部SNSアカウント総フォロワー数	10,683	14,720
子育て短期支援事業利用件数	186件	300件
プレパパ・プレママ講座の参加人数	24人	40人
パパママサロンの参加人数	363人	380人
市の男性職員の育児休業取得率	80.6%	（個別計画で策定後、公表予定）
ライフキャリア講座参加人数	400人	400人
リケジョ講座の参加人数	5人	18人
公民館主催の男女共同参画に関する講座数	32講座	35講座
各地区における人権啓発に係る研修会等の参加人数	1,246人	1,000人

基本目標Ⅱ

あらゆる分野における
女性の活躍と経済的自立

施策の方向

５　あらゆる意思決定の場への女性の参画拡大と意識啓発

６　女性の経済的自立の推進

７　ひとり親家庭等の経済的自立とこどもの未来支援

5 あらゆる意思決定の場への女性の参画拡大と意識啓発

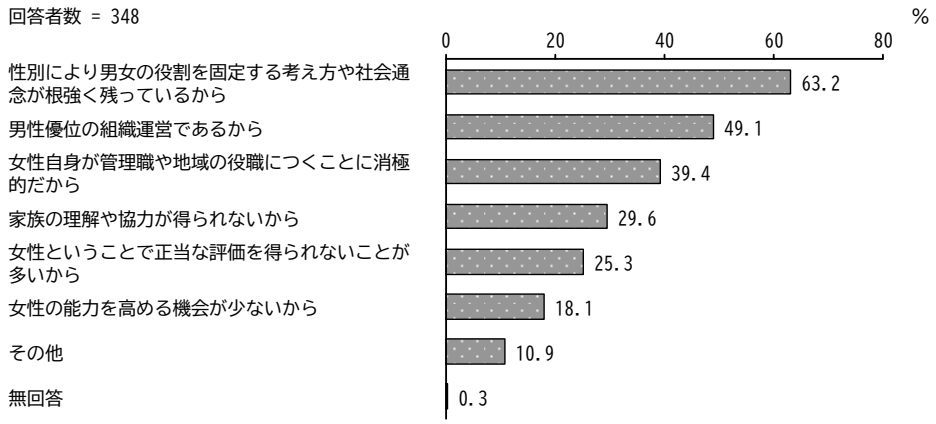
女性が個性と能力を十分に発揮して活躍するためには、政策や方針決定の場への女性の参画を拡大することが重要です。一方で、長時間労働を前提とする管理職像や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が、女性の積極的な参画を阻む要因と考えられます。

市の各種審議会等への女性委員の登用や市職員等の管理職登用など、行政として率先した参画拡大を図ります。また、市内企業等における女性管理職の登用促進や多様なロールモデルの提示を支援するとともに、地域や職場に残る無意識の偏見を解消するための意識啓発を推進し、あらゆる意思決定の場に多様な人材が参画できる環境づくりを働きかけます。

現状と課題

- 女性が管理職や地域の役職につくことが少ない理由として「性別により男女の役割を固定する考え方や社会通念が根強く残っているから」が約63%で最も高く、次いで「男性優位の組織運営であるから」が約49%、「女性自身が消極的だから」が約39%となっています。
- 男女平等意識が浸透しつつも地域や職場には無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や「女性はこうあるべき」という無言の圧力が残り、女性が管理職等へ消極的になるのは意欲の問題ではなく残業を伴う長時間労働を前提とした管理職像が要因と考えられます。
- あらゆる意思決定の場へ多様な人材が参画できる環境を整備するため、無意識の偏見を解消するための意識啓発や、長時間労働の是正による多様なロールモデルの提示を推進していくことが重要です。

意思決定をする管理職や指導的立場に女性の参画が少ない理由



施策の分類

①　意思決定の場への女性の参画促進

市の各種審議会や農業委員をはじめ、行政や学校の管理職等への女性の登用を率先して図り、政策や方針決定の場へ多様な人材が参画できる環境を推進します。

市が具体的に行うこと
- 審議会等の女性委員の参画促進
- 農業委員に女性委員の参加促進
- 市の女性職員の管理職への登用促進

②　多様な人材の活躍を後押しする意識啓発

無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消し、社会全体で女性の活躍を推進するため、市職員や民間事業主等に対する意識啓発や研修を実施するとともに、公共調達等を通じて女性活躍に取り組む企業を後押しします。

市が具体的に行うこと
- 市職員への意識啓発
- 公共調達を通じた女性活躍の支援

6 女性の経済的自立の推進

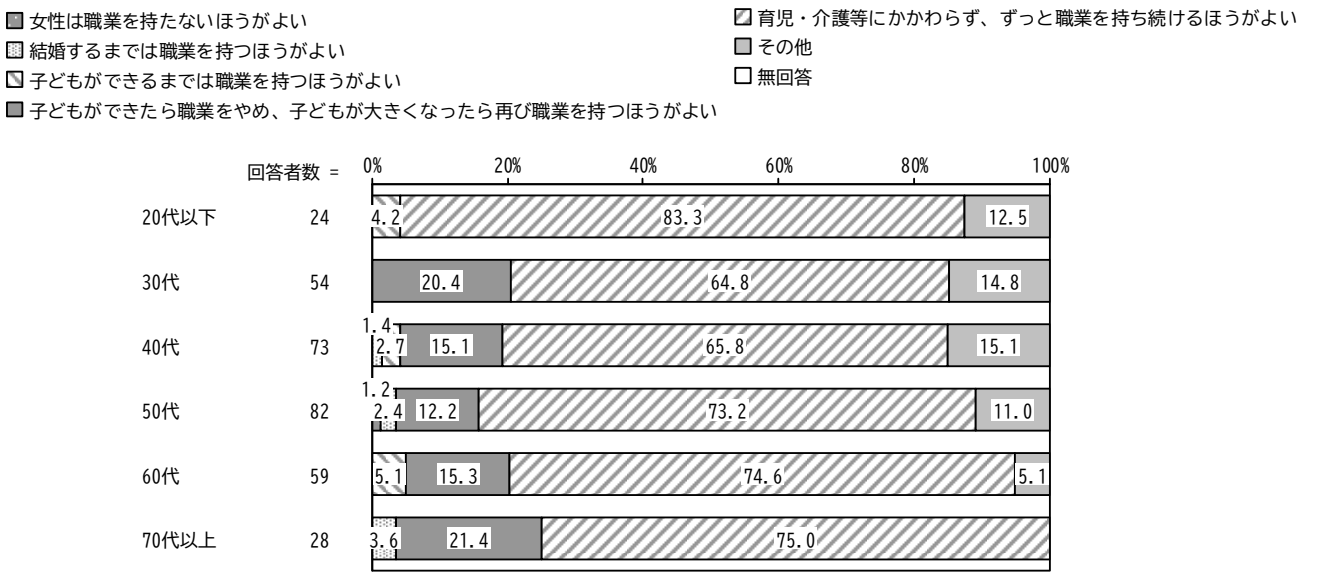
女性が安定した生活基盤を築き、個性と能力を十分に発揮して自分らしく活躍するためには、その基盤となる経済的自立を推進することが重要です。しかし、出産や育児等による離職（M字カーブ）や非正規雇用の多さがもたらす男女間賃金格差などの課題があり、誰もが希望に応じて働き続けられる環境の整備が不可欠となっています。

デジタル分野等のリスキリング（学び直し）を通じた再就職やスキルアップ支援、起業を目指す女性への包括的な支援を図ります。また、公共調達等を通じて市内企業における正規雇用への転換や待遇改善を積極的に働きかけ、あらゆる分野で女性が経済的に自立し活躍できる社会の実現を推進します。加えて、家庭生活に専念することを自らの意思で選んだ人も、希望するときに円滑に働くことができるよう、再就職や学び直しの機会を確保します。

現状と課題

- 女性の就業において「育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」と回答した割合は、20代以下で約83%に上ります。
- 30代では「子どもができたら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業を持つほうがよい」と回答した割合（20.4%）が、70代以上を除く20～60代の中で最も高くなっています。この志向の背景には、家事や育児の負担による就業継続の難しさがあると考えられます。
- 誰もが安定した基盤をもって活躍できる環境を整備するため、非正規雇用労働者の正規転換や待遇改善を促すとともに、デジタル分野等のリスキリング支援や起業への支援など多様な就労支援を推進していくことが重要です。

一般的に女性が職業を持つことについての考え



施策の分類

①　多様なニーズに応じた女性の就業・起業支援とキャリア形成

女性の経済的自立とキャリアアップを後押しするため、デジタル分野等のリスキリング（学び直し）や育休からの円滑な職場復帰を支援するとともに、多様な働き方の選択肢となる起業へのサポートや、企業とのマッチング機会の提供等を通じた実践的かつ包括的な就業支援を実施します。

市が具体的に行うこと

- 就業に関する意識啓発・講座の開催
- 創業セミナー・相談会の開催
- ビジネス・デジタルスキルアップ支援

7 ひとり親家庭等の経済的自立とこどもの未来支援

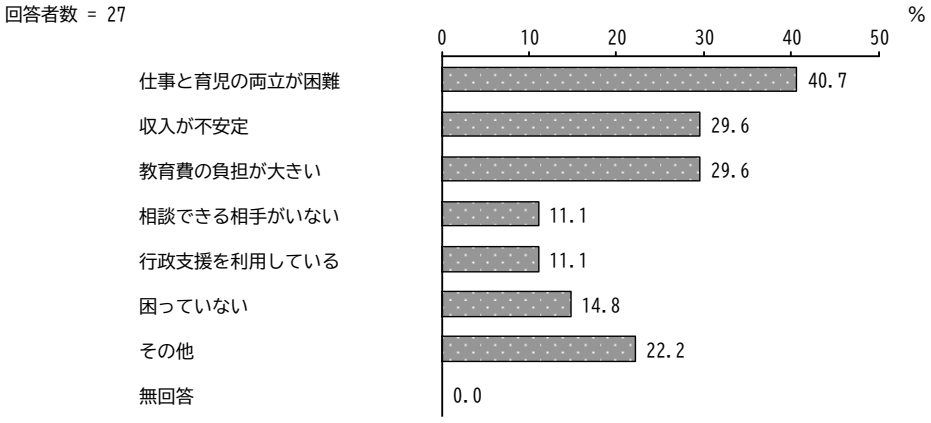
ひとり親家庭等が安定した生活基盤を築き、子どもが健やかに育つ環境を整えるためには、経済的自立とこどもの未来に向けた支援が重要です。一方で、就業率は高いものの非正規雇用等の低賃金による貧困率の高さや、仕事と子育ての両立負担といった課題があり、安心して暮らせる環境の整備が不可欠です。

個々の状況に応じた就業相談やスキル習得など、安定した就労に向けた包括的な自立支援を図ります。また、重要な課題である養育費の確保や食料提供等の経済的支援に加え、生活援助や優先的な住宅確保などのきめ細かな支援を推進し、ひとり親家庭等の生活の安定とこどもの健やかな成長を支える社会の実現を働きかけます。

現状と課題

- ひとり親家庭等が困っていることは「仕事と育児の両立が困難」が約41%で最も高く「収入が不安定」「教育費の負担が大きい」が各約30%となり、行政に求める支援は「経済的支援」が約60%で最高となり次いで「子育て支援」が約47%、「就労支援」が約29%となっています。
- 就業率が高い母子家庭でも非正規雇用の多さや低賃金等による高い貧困率から仕事と育児の負担が経済的困窮に直結しており、高い経済的支援ニーズに対して養育費確保などの具体的なサービスが当事者に十分届いていない可能性が考えられます。
- ひとり親家庭の親と子どもが共に安心して生活できる環境を整備するため、養育費確保などの経済的支援や相談窓口の周知を図るとともに、安定した就労に向けた支援や日常生活の援助等のきめ細かな支援を推進していくことが重要です。

ひとり親家庭の方の、現在の生活状況について



施策の分類

①　ひとり親家庭等への包括的な相談と生活支援の充実

ひとり親家庭等が抱える多様な悩みや不安に寄り添い、個々の状況に応じた情報提供や包括的な相談体制を充実させるとともに、一時的な生活援助や住環境、食料の支援等を通じた生活基盤の安定を図ります。

市が具体的に行うこと

- ひとり親家庭等相談
- ひとり親家庭等日常生活支援事業
- フードバンク事業
- 公共賃貸住宅における母子・父子世帯の優先入居制度の活用

②　経済的自立に向けた就業支援と養育費の確保

ひとり親家庭等の貧困を防ぎ、経済的な自立を後押しするため、関係機関と連携した個々のニーズに応じた一貫した就業支援を実施するとともに、子どもの健やかな育ちを支える養育費確保のための専門的な相談や補助等の支援を推進します。

市が具体的に行うこと

- 就業相談（ 母子家庭等就業・自立支援センター）
- 養育費確保支援事業

基本目標Ⅱ　あらゆる分野における女性の活躍と経済的自立に該当する目標

	実績値	目標値
	令和７年度	令和 13 年度
市が設置する審議会等の女性委員の登用率	40.7%	50.0%
農業委員の女性の人数	4人	6人
市の女性職員の管理職への登用率	38.0%	48.0%
就業支援に関する意識啓発・講座等の参加人数	14人	20人
ひとり親家庭等相談件数	1,204件	1,650件
ひとり親家庭等日常生活支援事業の登録人数	43人	69人
フードドライブの年間実施数	105回	94回
公共賃貸住宅における母子・父子世帯の優先入居戸数	7戸	4戸
母子家庭等就業・自立支援センターの相談件数	373件	460件
養育費確保支援事業の利用件数	20件	78件

基本目標Ⅲ

生涯を通じた包括的な健康支援

施策の方向

８　将来の健康を見据えたライフケア支援

９　女性特有の健康課題と
　　仕事の両立支援（月経・更年期障害への理解等）

１０　ウェルネス教育（自分らしく健やかに生きるための学び）
　　を通じた生涯の心身の自己決定権に関する啓発

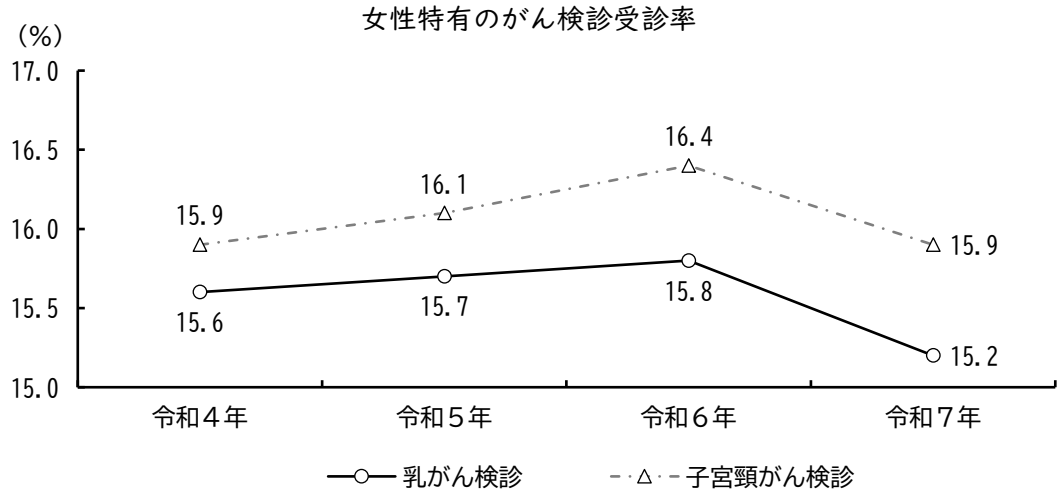
8 将来の健康を見据えたライフケア支援

若い世代が生涯にわたって健康で充実した生活を送るためには、将来の妊娠やライフプランを見据えたプレコンセプションケアを推進し、自らの健康を適切に管理できる環境の整備が重要です。さらに、加齢や疾病に直面しても自分らしく働き暮らせる包括的なサポートが不可欠です。

若年層への正しい性の知識の普及や性感染症予防などの健康教育、思春期からの心身の悩みに寄り添う相談体制の充実を図ります。また、各種検診等の生涯の健康支援と、職場での健康づくりを推進し、誰もが心身の健康を保てる社会を築きます。

現状と課題

- 本市の女性特有のがん検診受診率は乳がん・子宮頸がん共に約15%にとどまり、一層の受診促進が必要な状況にあります。また若年層を中心に新規のＨＩＶ等の性感染症や低年齢化による予期せぬ妊娠の課題が生じています。
- これらの背景には生涯の健康基盤となる思春期から若年期の健康管理や性の正しい知識（ヘルスリテラシー）の浸透不足が要因と考えられます。
- 将来を見据えて健やかな生活を送れるよう、思春期からの健康教育や相談窓口の周知を図ることが重要です。



施策の分類

①　生涯を通じた市民の包括的な健康支援と知識の普及

妊娠・出産やライフステージに応じた心身の変化に関する正しい知識の普及を図るとともに、各種検診の実施を通じ、市民が生涯を通じて健やかに暮らせる包括的な健康支援を推進します。

市が具体的に行うこと

- エイズ・性感染症対策推進事業
- 女性特有のがん検診の普及啓発
- 健康教育及び健康相談

②　職場における働き世代の健康づくりと環境整備

誰もが健康で長く働き続けられるよう、企業への出張講座等を通じた健康づくりの支援や、市役所における産業医等による相談体制の充実を図り、職場における心身の健康維持・増進を後押しします。

市が具体的に行うこと

- 市職員の健康相談
- 企業への健康づくり支援

9 女性特有の健康課題と仕事の両立支援（月経・更年期障害への理解等）

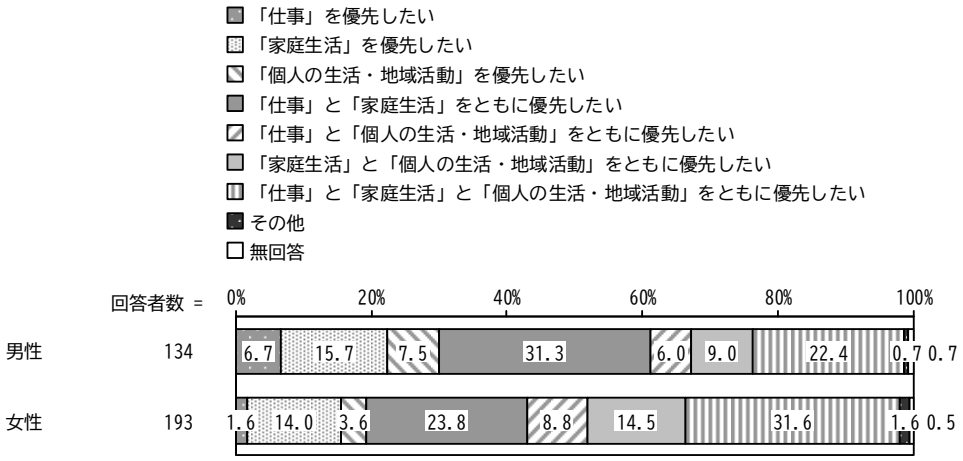
女性がライフステージごとの心身の変化を乗り越え、能力を十分に発揮して活躍するためには、月経随伴症状や更年期障害といった女性特有の健康課題と仕事の両立支援が重要です。健康課題による望まない離職を防ぎ、心身ともに健やかに働き続けられる環境の整備が不可欠です。

心身に関する相談や、生涯を通じた女性の健康づくりを支援します。

現状と課題

- ワーク・ライフ・バランスにおいて理想の生活で「仕事のみを優先したい」人は1割未満であるのに対し現実には約３割が「仕事優先」となっており、30代では「子どもができたら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業を持つほうがよい」と回答した割合（20.4%）が、70代以上を除く20～60代の中で最も高くなっています。
- これらの背景には家事や育児の負担に加え長時間労働前提の働き方による疲労や月経随伴症状・更年期障害といった女性特有の健康課題が就業継続の困難さに影響を与え、職場で重要な役割を担う更年期世代の健康課題への理解や支援体制が十分に浸透していないと考えられます。
- 誰もが健康を保ちながら働き続けられる環境を整備するため、健康課題に対する理解を深めていくことが重要です。

ワーク・ライフ・バランスの理想



施策の分類

①　女性特有の心身に関する悩みにおける切れ目ない健康・相談支援

思春期から更年期に至る心身の健康を支えることができるよう継続的な健康相談や、出産後の全戸訪問を通じた切れ目ないサポート体制を推進します。

市が具体的に行うこと
- こんにちは赤ちゃん訪問（乳児家庭全戸訪問事業）
- 女性健康支援センターの運営

②　生涯を通じた女性の健康づくりと多様な生き方の啓発

女性が生涯を通じて健やかに自分らしく活躍できるよう、講演会等を通じてワーク・ライフ・バランスや多様な生き方を後押しする意識啓発を図ります。

市が具体的に行うこと
- 健康課題と仕事の両立支援に関する講座等の開催

10 ウェルネス教育（自分らしく健やかに生きるための学び）を通じた生涯の心身の自己決定権に関する啓発

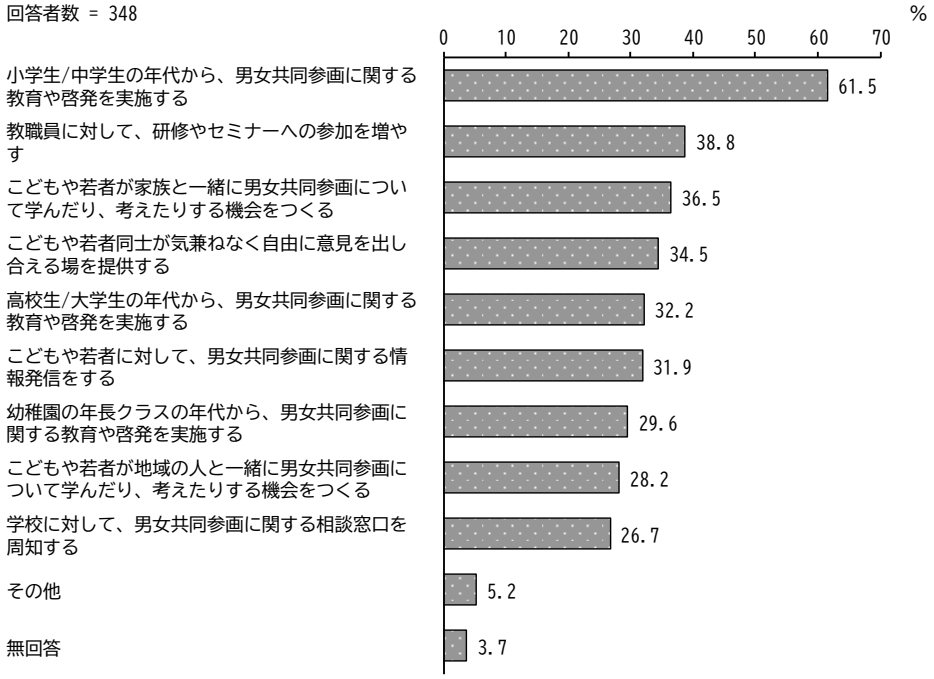
誰もが自分らしく輝き、生涯を通じて健やかに生きるためには、「自分の心身の状態を正しく知り、どう生きるかを自分で決める」という自己決定権（ＲＨＨＲ）を尊重し、主体的な学びであるウェルネス教育を推進することが不可欠です。心身の健康を個人の尊厳に関わる重要な権利として捉え、多様な生き方の選択を互いに認め合い、支え合う環境の整備が求められています。

次世代を担う児童・生徒に対し、男女共同参画の理念に基づき、心身のケアや自己決定の重要性を伝える学習指導をします。さらに、思春期特有の心身の悩みへの伴走支援や、生涯を通じた学びの機会を継続的に提供することで、学校・家庭・地域が一体となり、誰もが健やかな人生を自律して歩める社会の実現を働きかけます。

現状と課題

- 男女共同参画の教育や啓発に必要な取組として市民意識調査で「小・中学生の年代から教育や啓発を実施する」が約62％と最も高く、多くの市民が次世代の価値観形成の重要性を強く認識しています。
- 背景には若年層が自分らしく生きる正しい知識や「心身の自己決定権」について学ぶ機会が日常生活で十分に浸透していない課題があり、月経等の健康課題が依然として個人の悩みとして抱え込まれ社会的な理解や対話が不足している現状があります。
- 誰もが主体的に健やかな生活を選択できるウェルビーイングな環境を整備するため、生涯を通じたウェルネス教育を体系的に推進していくことが重要です。

若い世代が男女共同参画について関心を持つために有効だと思う取り組み



施策の分類

①　次世代の心身の健康支援とウェルネス教育の推進

子どもたちが自分らしく健やかに成長し、生涯を通じて心身の健康や自己決定権について理解を深められるよう、学校教育や教職員研修を充実させ、相談支援に関する情報提供を進めます。また、女性の視点をスポーツ施策に反映し、誰もが参加しやすい健康づくりの環境を整備します。

市が具体的に行うこと

- 学校教育の充実
- 教職員研修の充実
- こころとからだの相談についての周知
- スポーツ推進委員の女性委員の登用促進

基本目標Ⅲ　生涯を通じた男女の包括的な健康支援に該当する目標

	実績値	目標値
	令和７年度	令和 13 年度
女性特有のがん検診の受診率	子宮頸がん 15.9% 乳がん 15.2%	子宮頸がん 19.0% 乳がん 18.0%
健康課題と仕事の両立支援に関する講座の参加人数	-	20人
スポーツ推進委員に占める女性の割合	33.3%	35.3%

基本目標Ⅳ

尊厳を守る安全な社会と
包摂的な地域づくり

施策の方向

11　ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と若年層への
　　教育機会の創出

12　多様な暴力被害者に寄り添う相談・保護・自立支援の充実

13　困難な問題を抱える女性への包括的支援

14　多様な性の尊重（性的マイノリティ等）に向けた啓発

15　男女共同参画の視点を取り入れた地域防災体制の確立

11 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と若年層への教育機会の創出

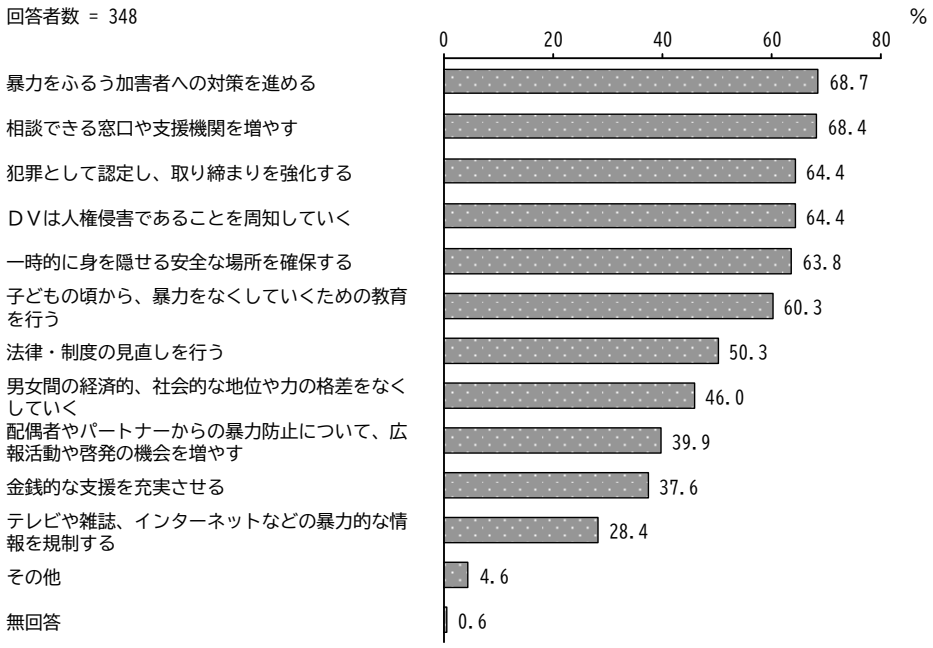
配偶者等からの暴力（ＤＶ）をはじめ、性犯罪・性暴力、各種ハラスメントなど、ジェンダーに基づくあらゆる暴力は重大な人権侵害であり、その根絶に向けて予防啓発や若年層からの教育機会を創出することが重要です。暴力の発生を許さない社会基盤を形成し、誰もが安全に安心して暮らせる環境の整備が不可欠です。

ＳＮＳ等を活用し、暴力への対策・周知と、あらゆる暴力を容認しない意識づくりのための啓発活動を推進し、暴力のない安全・安心な社会の実現を積極的に働きかけます。

現状と課題

- 配偶者やパートナーからの暴力防止について充実させるべき支援は「暴力をふるう加害者への対策を進める」が約69%で最も高く、次いで「相談できる窓口や支援機関を増やす」が約68%、「子どもの頃から、暴力をなくしていくための教育を行う」が約60%となっています。
- 身体的な暴力への認識は高いものの精神的・経済的暴力への認識の低さやジェンダー格差がある組織・社会ほど暴力が発生しやすいメカニズムへの理解不足が要因と考えられ、被害の未然防止には被害者支援のみならず加害者にならないための啓発や若年層への早期教育が課題です。
- あらゆる暴力のない環境を整備するため、加害者にも被害者にもならないための若年層への予防教育や啓発活動を推進していくことが重要です。

暴力をなくしたり、被害者を支援するために必要だと思うこと



施策の分類

①　ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と意識啓発

ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）やハラスメントなど、重大な人権侵害であるあらゆる暴力を決して許さない社会を実現するため、ジェンダー格差が暴力の背景にあるという正しい理解を広めるとともに、若年層を含む幅広い世代に向けた予防啓発活動を重点的に推進します。

市が具体的に行うこと

- 暴力の予防に関する啓発
- 大学生向け DV 講座の開催
- 市職員の意識啓発

12 多様な暴力被害者に寄り添う相談・保護・自立支援の充実

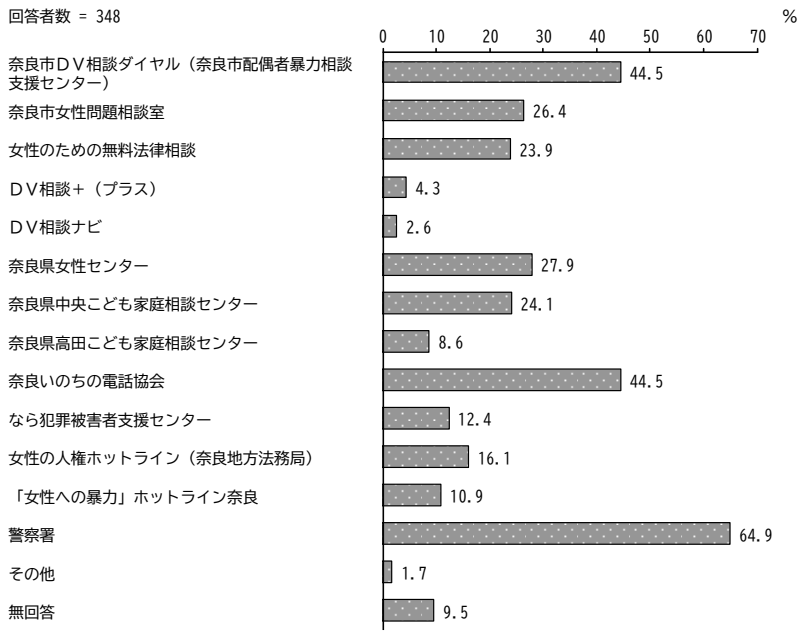
配偶者等からの暴力（ＤＶ）をはじめ、児童や高齢者、障害者への虐待、各種犯罪被害など、多様な暴力の被害を受けた人々が心身の傷を回復するためには、被害者に寄り添った包括的な相談・保護・自立支援が重要です。被害の潜在化を防ぎ、必要とする人が安全かつ確実に支援へつながる環境の整備が不可欠です。

安全と秘密保持に十分配慮した相談体制の充実や、相談窓口の積極的な周知を図ります。また、関係機関と連携した虐待の早期発見・対応、住民基本台帳の閲覧制限等の保護措置に加え、生活再建に向けたきめ細かく切れ目のない自立支援を推進し、誰もが孤立せず尊厳をもって安心して暮らせる社会の実現を働きかけます。

現状と課題

- 暴力被害に関する相談窓口等の認知度について「警察署」が約65%となる中「奈良市ＤＶ相談ダイヤル（奈良市配偶者暴力相談支援センター）」は約45%「奈良市女性問題相談室」は約26%となっています。
- 警察以外の市や県の相談窓口の周知不足が課題となる中、家庭内等の密室で起こり声を上げにくいことや身体的暴力以外の精神的・経済的な暴力への社会の認識の低さから被害が潜在化し深刻化しやすく、被害者の心身の回復と生活再建には一時的な保護にとどまらない多様で複合的なニーズに応じた長期的なサポートが必要と考えられます。
- 多様な暴力被害者がためらうことなく支援につながる環境を整備するため、各種相談窓口の周知や安全な相談体制の確保を図り、関係機関と連携した切れ目のない保護と自立支援を推進していくことが重要です。

ＤＶや女性が抱える様々な悩みに関する相談窓口の認知度



施策の分類

①　ＤＶ・犯罪被害者等に寄り添う相談・保護と自立支援

ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）や犯罪等により被害を受けた方が安心して相談できるよう、秘密保持に配慮した安全な相談窓口を周知・充実させるとともに、関係機関と連携した同行支援や訪問調査、住民票等の閲覧制限などを講じ、被害者の確実な保護と早期回復・自立を支援します。

市が具体的に行うこと

- ＤＶ相談窓口の周知
- 「住民基本台帳事務における支援措置申出書」による住民票等の閲覧及び交付の制限
- 犯罪被害者等支援事業
- 相談体制の充実
- ＤＶ被害者支援の充実
- ＤＶ被害者訪問調査

②　あらゆる虐待の未然防止と迅速な相談・対応体制

児童、高齢者、障害者などに対するあらゆる虐待から当事者を守るため、関係機関が緊密に連携して通告や相談に迅速に対応し、虐待の未然防止、早期発見・早期対応、そして再発防止に向けた切れ目のない支援体制を推進します。

市が具体的に行うこと

- 障害者虐待防止対策支援事業
- 高齢者虐待相談
- 児童虐待通告・相談

③　職場や学校・地域におけるハラスメント防止と見守り支援

社会のあらゆる場での暴力を許さない環境をつくるため、市職員に対するハラスメントの防止・啓発対策を率先して徹底するとともに、児童・生徒の悩み相談の充実や、地域における少年指導を通じた青少年の健全育成と見守り活動を強化します。

市が具体的に行うこと

- ハラスメントに対する市職員の認識を深めるための啓発活動及び防止対策の推進
- 児童・生徒の悩み相談業務の啓発と充実
- 少年指導委員等による街頭指導活動の強化

13 困難な問題を抱える女性への包括的支援

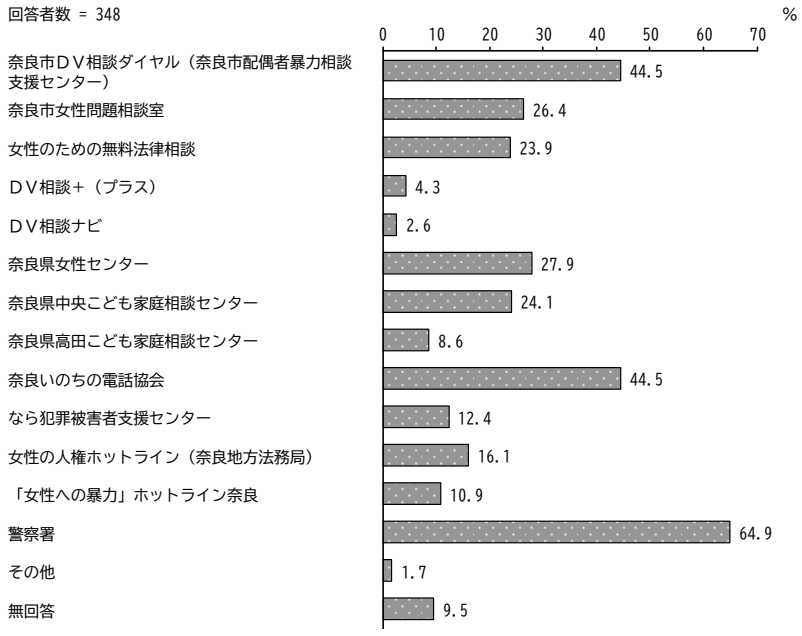
貧困や孤立、家庭内の問題など、多様で複合的な困難を抱える女性が安心して暮らせる社会を実現するためには、一人ひとりの状況に寄り添った包括的な支援が重要です。「女性支援新法」の趣旨を踏まえ、社会からの孤立や「生理の貧困」といった現代的な課題に対応し、誰一人取り残さない支援環境の整備が不可欠です。

女性問題相談員や女性弁護士による専門的な相談体制の充実と、必要とする人が確実につながる窓口へのアクセス向上を図ります。関係機関との緊密な連携により、問題の早期発見から自立に向けたきめ細かく切れ目のない支援を推進し、女性が尊厳をもって暮らせる社会の実現を働きかけます。

現状と課題

- 本市が設置している相談窓口等の認知度について「奈良市女性問題相談室」と回答した割合は約26%、「女性のための無料法律相談」は約24%にとどまり支援を必要とする可能性のある市民に十分に浸透していない状況となっています。
- 貧困や孤立などの複合的な困難に直面する女性は自ら声を上げることが難しく必要な支援情報が当事者に的確に届いていないことが課題となる中、孤立や「生理の貧困」といった顕在化しにくい課題に対して従来の枠組みにとらわれない包括的な支援へのアクセス確保が必要と考えられます。
- 困難な問題を抱える女性が適切な支援につながる環境を整備するため、各種相談窓口の積極的な周知を図り女性支援新法を踏まえた関係機関との連携による切れ目のない包括的支援体制を推進していくことが重要です。

ＤＶや女性が抱える様々な悩みに関する相談窓口の認知度



施策の分類

①　困難な問題を抱える女性への包括的な相談と支援

複合的な困難を抱える女性が社会で孤立することのないよう、「女性支援新法」の趣旨を踏まえた包括的な支援体制を強化し、専門的な相談窓口や経済的な困窮者を対象とした生理用品の配布を通じて、一人ひとりの多様な悩みに寄り添う支援を実施します。

市が具体的に行うこと

- わたしのミカタ相談（女性問題相談）の周知
- 女性のための法律相談
- 生理の貧困対策事業

14 多様な性の尊重（性的マイノリティ等）に向けた啓発

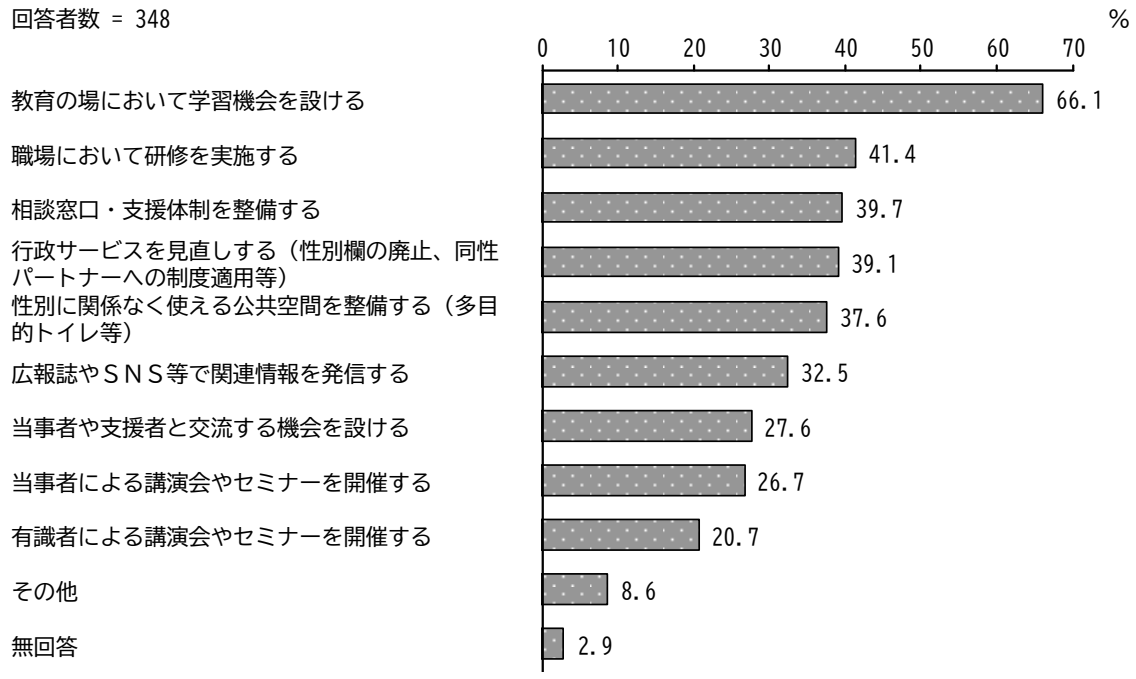
性の多様性を尊重し、性的指向や性自認を理由とした偏見や差別を解消することは、誰もが尊厳をもって自分らしく生きられる社会の実現に重要です。性のあり方を特定の誰かの問題ではなく「すべての人に関わる問題（ＳＯＧＩ）」として捉え、当事者が孤立せず安心して暮らせる環境の整備が不可欠です。

不正確な情報や偏見をなくすため、正しい知識の普及と「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」の推進、当事者に寄り添う専門的な相談体制の充実を図ります。また、行政職員や教職員等に対するアウティング（本人の了解なき暴露）防止等のリスク認識の徹底を働きかけ、多様な性が尊重される包摂的な社会を推進します。

現状と課題

- 性の多様性（ＬＧＢＴＱ等）に関する言葉の認知度について、「言葉の意味を知っている」と回答した割合が８割を超えており、社会的な認知や関心が広く高まっている状況となっています。
- 一方で、この認知度の高さは主観的な理解にとどまっている場合もあり、依然として不正確な情報や偏見に基づいているおそれがあると考えられます。また、善意による情報共有であっても、本人の了解なき暴露（アウティング）につながり重大な人権問題に発展するリスクへの認識が、行政職員や教職員を含めた社会全体で十分に浸透していないと考えられます。
- 誰もが孤立させられない社会環境を整備するため、パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度等の支援策を周知するとともに、すべての人に関わる性のあり方として自分事化を促す教育や、正確な理解を深めるための啓発活動を推進していくことが重要です。

ＬＧＢＴＱ当事者への理解を深め、差別・偏見をなくすために必要なこと



施策の分類

①　すべての人が自分らしく生きられる多様な性の尊重と理解促進

性的指向や性自認を理由とした偏見や差別をなくし、誰もが孤立せず自分らしく生きられる社会を実現するため、パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度等の周知を図るとともに、多様な性のあり方（ＳＯＧＩ）を「自分事」として捉えるための正しい知識の普及や、無意識のアウティング（本人の了解なき暴露）を防止するための意識啓発を推進します。

市が具体的に行うこと

- パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の周知
- 性の多様性に関する講座等の開催

15 男女共同参画の視点を取り入れた地域防災体制の確立

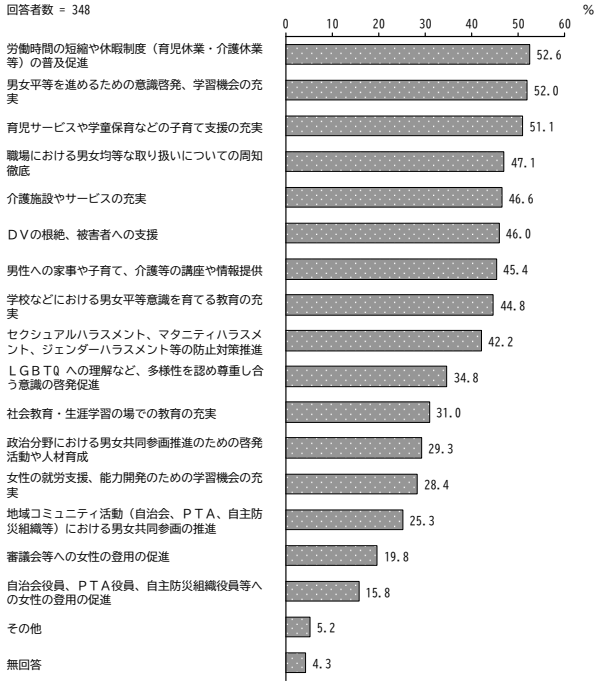
災害時の多様なニーズに的確に対応し被害を最小限に抑えるためには、平常時から男女共同参画の視点を取り入れた地域防災体制を確立することが重要です。防災・復旧・復興のあらゆる意思決定過程への女性の参画を拡大し、多様な人々の安全と安心を確実に守る環境の整備が不可欠です。

女性の視点を取り入れた防災計画の整備や、フェーズフリーの視点に立った防災用品の充実、避難所における多様な暴力防止対策の徹底を図ります。また、自治会や自主防災組織等における女性リーダーの育成、消防組織（消防吏員・消防団員）への女性の積極的な採用・登用を推進し、多様な人材が参画できる災害に強い地域社会の実現を働きかけます。

現状と課題

- 男女共同参画社会の実現に向けた必要な取り組みとして「自主防災組織等の役員への女性の登用の促進」と回答した割合は約16%となり男性（約14%）と比較して女性（約17%）のニーズが高くなる中、本市の防災の要となる消防組織における女性の割合は消防吏員が4.1%、消防団員が3.7%にとどまっている状況となっています。
- 地域活動や防災組織における意思決定の場への女性の参画が十分に確保されず女性と男性のニーズの違いが防災・復興の各段階に反映されにくい実態がある背景を踏まえ、過去の災害経験からも明らかなように避難所運営等において女性や多様な人々の視点を組み込むことは地域の災害対応力を強化するための大きな課題と考えられます。
- 災害時において誰もが安全で安心できる環境を整備するため、女性の視点を盛り込んだ防災用品の備蓄や避難所での暴力防止対策を図り、令和６年能登半島地震等の教訓を踏まえた防災の意思決定過程や消防組織等への女性の参画を推進していくことが重要です。

男女共同参画社会を実現するために、行政の施策に特に望むこと



施策の分類

①　女性の視点を取り入れた防災体制と安心できる避難所環境の整備

災害時において、女性や子どもを含むすべての人が安全で安心して過ごせるよう、女性の視点を取り入れた防災計画の見直しや備蓄品（生理用品等）の充実を図るとともに、避難所における暴力・ハラスメントの防止対策など、男女共同参画の視点に立ったきめ細やかな環境整備を推進します。

市が具体的に行うこと

- 女性の視点を取り入れた防災計画・防災用品の整備
- 避難所での女性や子どもに対する暴力防止啓発・対策

②　防災・危機管理分野における女性の参画促進と担い手育成

多様な視点を生かして地域防災力をさらに向上させるため、消防吏員や消防団員への女性の積極的な採用・登用を促進し、防災や危機管理の現場において女性が能力を発揮し、主体的な担い手として活躍できる体制づくりを推進します。

市が具体的に行うこと

- 消防吏員や消防団員への女性の採用・登用促進

基本目標Ⅳ　尊厳を守る安全な社会と包摂的な地域づくりに該当する目標

	実績値	目標値
	令和７年度	令和 13 年度
ＤＶ被害者の同行支援及びケース会議への参加回数	９回	10回
女性のための法律相談件数	51 件	85件
生理用品の無償配布数	3,097 人分	3,100人分
災害用備蓄品において、女性の視点から必要とされている物品数	45,150 点	65,000点
性暴力・DV防止に関するポスター等を配備した指定避難所	124 施設	148施設
消防吏員に占める女性の割合	4.1%	5.0%
消防団員に占める女性の割合	3.7%	5.0%

第３章

推進体制と進行管理

第３章　推進体制と進行管理

Ⅰ　推進体制の充実

（１）計画の周知と啓発

本計画の円滑な推進を図るため、市のホームページや計画の概要版をはじめとする多様な広報媒体を効果的に活用します。あわせて、各種講座や啓発事業を通じて市民への浸透を図り、男女共同参画の理念に関する理解と認識を深め、意識の醸成に努めます。

（２）市職員の意識向上と啓発

本計画の将来像である「みんなの「自分らしさ」が輝くまち・奈良」の実現に向けては、市役所が率先して取り組む姿勢を示すことが重要です。

男性職員の育児休業取得の促進や女性職員の管理職への登用等を推進するとともに、すべての行政施策において男女共同参画の視点が反映されるよう、市職員自身の意識改革と資質向上を図ります。

（３）計画の推進体制

①　市民・地域・事業者等との協働

市民一人ひとりが男女共同参画を自分ごととして捉え、実践につなげることが重要です。そのため、ボランティア団体、ＮＰＯ、自治会などの市民公益活動団体及び事業者等と本計画の将来像や基本目標を共有し、互いに連携・協働して施策を展開することにより、誰もがいきいきと暮らせる地域社会の形成を推進します。

②　関係機関及び庁内連携の強化

施策の総合的かつ効果的な展開を図るため、共生社会推進課男女共同参画室をはじめとする庁内部局間の連携を密にするとともに、国、奈良県及び関係機関との緊密な協力体制を構築します。

また、「奈良市男女共同参画推進審議会」において、各施策の実施状況の把握、評価及び審議を行い、実効性のある計画の推進を図ります。

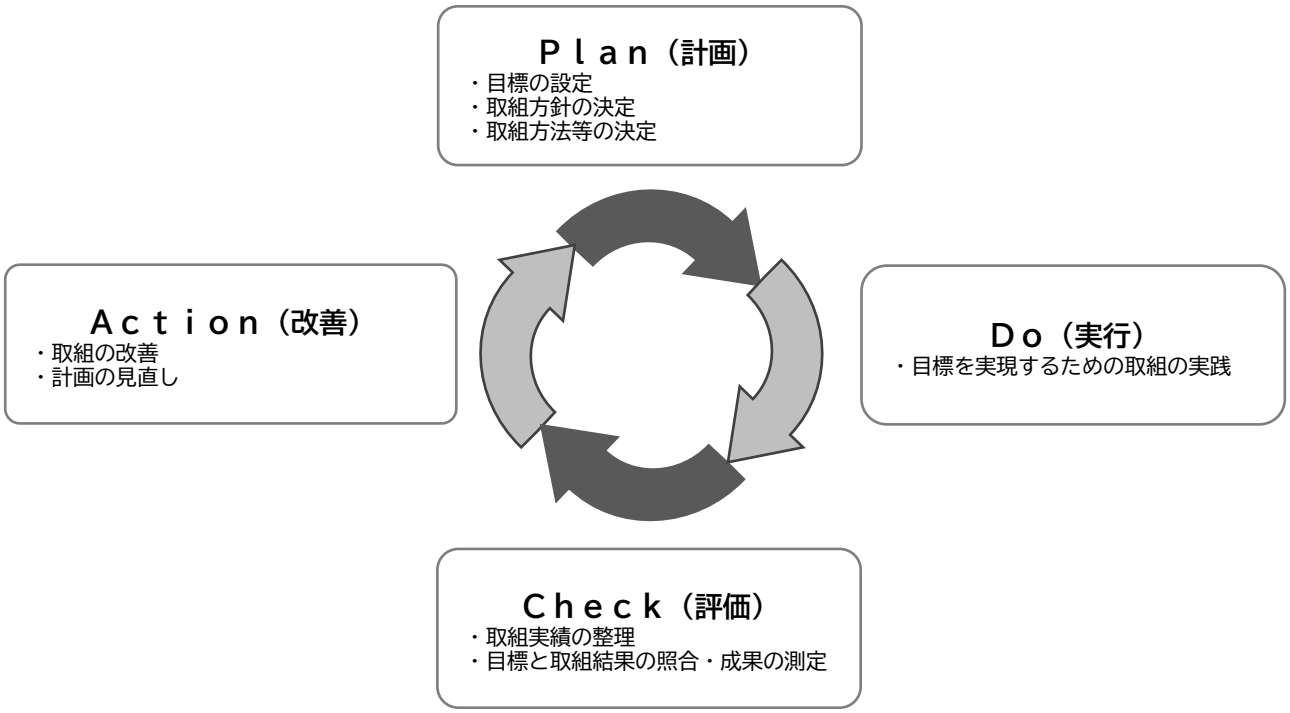
2 進行管理

（１）進行管理

本計画に掲げる目標を確実に達成するため、必要に応じて取組の内容を見直すとともに、その内容を予算にも反映させるＰＤＣＡ（Plan：計画、Do：実行、Check：評価、Action：改善）サイクルの考え方に基づいて、体系的かつ継続的な進行管理を実施します。

各施策の進捗状況の把握及び客観的な評価は「奈良市男女共同参画推進審議会」において行い、庁内各所管課においては事業の適切な執行と進捗管理に努めます。

さらに、計画策定時には、施策の実施状況の取りまとめを行い、市民意識調査等の実施により広く意見聴取に努め、多角的な視点から施策の評価や見直しに反映させます。



資料編

資料編

Ⅰ 具体的な取組内容一覧

基本目標Ⅰ　社会と共に担う「子育て・介護」の推進

施策の方向Ⅰ	「共育て」の実現に向けた、子育てと仕事の両立支援	
施策	内容	担当部署
子育て支援・子育て相談の充実	各保育所・幼稚園・こども園で乳幼児の子育てに関する相談を行います。また、子どもの交流と保護者同士の交流により行われる情報交換等を通じて、子育ての不安解消と育児の楽しさを感じるとともに、安定した生活に繋がるよう支援します。	幼保こども園課
地域子育て支援拠点事業	乳幼児とその保護者が集まり、お互いに交流や、情報交換をしたりする場や、スタッフから子育てに関するアドバイスを受ける機会を提供します。また、地域に出向いての子育て支援を行います。	子ども育成課
ファミリー・サポート・センター事業	育児の援助を受けたい人と行いたい人が会員登録し、会員相互の援助活動を行います。	子ども育成課
子育ておうえん隊（子育て支援アドバイザー）事業	地域の子育て経験豊かな市民が乳幼児とその保護者が集まる場所に出向き、母親のちょっとした育児の悩みや疑問について聞いたり、一緒に考えたりして、少しでも育児の負担感を軽減します。	子ども育成課
家庭児童相談	子ども家庭センターの児童福祉機能として、子どもの養育などについての悩みごとの相談に応じます。	子ども育成課 子ども家庭支援課
放課後児童健全育成事業	保護者が就労などで昼間家庭にいない世帯の小学生を預かり、集団生活を通して健全育成を図ります。	放課後児童育成課
特別支援教育相談事業	特別な支援を必要とする子どもたちの発達や就学についての保護者等からの様々な相談に、学校や福祉・医療等の関係機関、保育・子育て・福祉に関係する各課と連携しながら対応し、男女共同参画の視点に立った相談支援の充実を図ります。	特別支援教育推進課

施策の方向１	「共育て」の実現に向けた、子育てと仕事の両立支援	
施策	内容	担当部署
発達支援事業	言語・情緒・行動に発達の課題を抱え発達支援を必要とする就学前の幼児（概ね３歳半～就学前）が、家庭やこども園等において、その発達に応じた適切な関りや支援が受けられるよう、男女共同参画の視点にも立ち専門職による来所相談や園巡回相談などの相談支援の充実を図ります。	特別支援教育推進課
子育て支援情報の提供	子育ておうえんサイト「子育て@なら」、子育て情報ブックで情報提供を行う。入園のしおり、子ども・子育て支援情報公表システム（ここdeサーチ）で情報提供を行います。	子ども政策課 幼保こども園課
多様な保育サービスの充実	延長保育、一時預かり、医療的ケア児の受入れ、第２子以降の幼児教育・保育の無償化等を行います。	幼保こども園課 子ども育成課
乳児等通園支援事業（こども誰でも通園制度）の実施	月一定時間まで利用可能枠の中で、就労要件を問わず時間単位等で保育施設等を柔軟に利用できる制度。また、利用児童の保護者を対象に子育てに関する相談支援などを行います。（Ｒ６こども誰でも通園制度の試行的実施、Ｒ７乳児等通園支援事業として実施、Ｒ８給付制度として本格実施）	幼保こども園課
子育て短期支援事業	【ショートステイ事業】出張等で子どもの養育ができる家族がいない場合、子どもを児童福祉施設等で１日24時間、必要と認める期間、預ける制度【トワイライト事業】１日４時間を限度に、14時～22時の間で、児童福祉施設等への通所により児童を預かります。	子ども安心課
妊産婦・乳幼児健康相談事業	妊娠中又は乳幼児期の子育てに関する不安や心配事について、母子保健課や都祁保健センター、月ヶ瀬健康相談室等で保健師・助産師等が相談に応じます。	母子保健課
バリアフリー化の推進	奈良市バリアフリー基本構想によるバリアフリー化の推進により、移動する際や施設を利用する際の利便性や安全性の向上を図ることで、女性も含めて誰もが安心･安全で暮らしやすいまちづくりを目指します。	交通政策課
妊産婦向けタクシー利用促進事業	妊産婦の方の医療機関の受診や生活必需品等の購入時における個別移動手段を確保するため、タクシー利用券を配付（500円のタクシー利用券を20枚）します。	交通政策課

施策の方向１	「共育て」の実現に向けた、子育てと仕事の両立支援	
施策	内容	担当部署
プレパパ・プレママ講座の開催（家事・育児の知識や協力体制づくりへの講座等の開催）	プレパパ･プレママ対象としたワークショップ等、夫婦の協力体制構築の為の講座を開催します。	男女共同参画室
パパママサロンの開催（家事・育児の知識や協力体制づくりへの講座等の開催）	妊娠２２週以降の初妊婦とそのパートナーを対象に、講義やグループワーク、沐浴実習や妊婦体験を行い、妊娠・出産・子育てに関する正しい知識の普及を図ります。	母子保健課
家事育児シェア啓発	自分の家庭にあった家事育児（介護）分担を考えるきっかけづくりとしてトモイクハンドブック･家事育児シェアシートを活用し啓発します。	男女共同参画室

施策の方向２	介護と仕事の両立支援	
施策	内容	担当部署
介護に関する相談窓口（地域包括支援センター）	高齢者が要介護状態になっても住み慣れた地域で安心して生活できるよう、包括的・継続的な支援を行います。	長寿福祉課
認知症相談	認知症及び若年性認知症に関して、本人や家族からの相談に応じます。	長寿福祉課
介護に直面した際の情報提供	仕事を辞めることなく、働きながら要介護状態の家族の介護等をするための、育児・介護休業法に基づく制度についてホームページで周知します。	介護福祉課

施策の方向３	柔軟な働き方の実現と職場のマネジメント改革	
施策	内容	担当部署
ワーク･ライフ･バランス推進に向けた企業向け講演会・研修会の実施	企業を対象としてワーク･ライフ･バランスを推進する意識の醸成を図ります。	産業政策課

施策の方向３	柔軟な働き方の実現と職場のマネジメント改革	
施策	内容	担当部署
多様な働き方の情報提供	奈良市ホームページ内の「奈良しごとLibrary」にて多様な働き方にかかる情報提供を行い、啓発を図ります。	産業政策課
働く人向けの育児・介護休業等の情報提供	市ホームページ「誰もが働きやすい職場づくりに向けた関連情報まとめ」内にて、育児・介護休業法などの法制度にかかる情報提供を行い、意識の醸成を図ります。	産業政策課
環境部での職場環境づくり（市女性職員が少ない分野の職場環境づくり）	増加する女性職員に対して、男性利用中心に設計されている職場環境を整備します。	廃棄物対策課
消防施設の女性用トイレへの生理用品の常備（市女性職員が少ない分野の職場環境づくり）	県外で発生した大規模災害時における緊急消防援助隊の活動があり、女性職員が災害派遣されることも想定されることから、女性用トイレに常備するため備蓄する生理用品を災害派遣される女性職員のために流用することも可能であることから、女性職員が常に安心して働ける環境づくりに努めます。	消防局総務課
市職員への育児休業制度の啓発	男性の利用率向上を目指し、労働環境の整備や支援体制を充実させ利用できる各種制度等の周知を図るとともに、抵抗なく利用できるような意識の醸成のため、情報提供や相談体制の充実を図ります。	人事課
市職員への介護休業制度の啓発	労働環境の整備や支援体制を充実させ利用できる各種制度等の周知を図るとともに、抵抗なく利用できるような意識の醸成のため、情報提供や相談体制の充実を図ります。	人事課

施策の方向４	「固定的な性別役割分担意識」「無意識の偏見」の解消と多様性の尊重に向けた啓発	
施策	内容	担当部署
固定的な性別役割分担意識の解消と男女平等意識の定着に向けた講座等の開催	性別役割分担意識をはじめとする固定的な性差感の解消と、男女平等意識の定着に向けた講座や講演会等を開催します。	男女共同参画室
若者へのライフキャリア教育の推進	ライフキャリア講座、大学生向けにライフイベントと自分らしいキャリアの両立を啓発します。	男女共同参画室

施策の方向４	「固定的な性別役割分担意識」「無意識の偏見」の解消と多様性の尊重に向けた啓発	
施策	内容	担当部署
女性が少ない分野への進路選択機会の拡充	リケジョ講座、女子中高生等向けに理系ライフの面白さをロールモデルが伝えます。	男女共同参画室
女性デジタル人材育成に資するインターンシップの普及	奈良女子大学の学生がキャリア教育の講座において、児童に対して学生の選んだ学部での学びや将来の夢などを伝える機会を設定するとともに、児童にとっても将来のモデリングとなるような機会とします。	教育DX推進課
公民館主催の男女共同参画に関する講座の開催	固定的性別役割分担意識を解消し、あらゆる分野における男女共同参画を推進する公民館事業を展開し、男女が多様な生き方の選択ができるよう広く意識の浸透を図ります。	地域教育課
各地区における人権啓発研修を通じた地域における男女共同参画の推進	奈良市人権教育推進協議会の活動を通じて、地域における男女共同参画の推進を図ります。	共生社会推進課
男女共同参画週間の啓発	男女共同参画週間（6月23日～29日）に合わせ、リーフレットの配布やパネル展示などの啓発活動を重点的に行います。	男女共同参画室
男女共同参画情報紙の発行	男女共同参画についての正しい理解と認識を深めるため、情報紙を発行し、時代の変化に即した情報を提供します。	男女共同参画室
男女共同参画に関する市民アンケートの実施	男女共同参画に関する市民の意識を把握するためのアンケートを実施し、その結果を今後の政策に活かします。	男女共同参画室

基本目標Ⅱ　あらゆる分野における女性の活躍と経済的自立

施策の方向５	あらゆる意思決定の場への女性の参画拡大と意識啓発	
施策	内容	担当部署
審議会等の女性委員の参画促進	市が設置する審議会等の女性委員の登用状況の調査を行い、女性委員の積極的な参画を促すことで、登用の促進を図ります。	男女共同参画室（関係各課）
農業委員に女性委員の参加促進	農業委員等の年齢、性別等に著しい偏りが生じないように配慮することが求められているため、女性や青年の参加を促進します。	農業委員会事務局
市の女性職員の管理職への登用促進	男女雇用機会均等法の趣旨に沿って、女性がその能力を十分に発揮できるよう、積極的に職域の拡大や能力開発に努めるとともに、男性、女性を問わず、個人の能力や特性を生かし、意欲と能力を有する有為な人材に活躍の場を与えるため、女性職員の管理職への登用を促進します。	人事課
市職員への意識啓発	市職員を対象に、男女共同参画について、集合研修や派遣研修等を実施します。	男女共同参画室
公共調達を通じた女性活躍の支援	女性活躍を推進する事業者を公共調達等の選定において評価する制度を検討・導入します。	契約課 企業局企業契約課

施策の方向６	女性の経済的自立の推進	
施策	内容	担当部署
就業に関する意識啓発・講座の開催	再就職のきっかけづくりとなる講座や就業者のスキルアップをめざした講座を開催し、仕事に役立つ技術の習得を図ります。	男女共同参画室
創業セミナー・相談会の開催	創業を考えている人向けに、各回ごとに異なるテーマで創業セミナーを開催します。相談会は、専属相談員を配置するとともに、専門分野別のアドバイザーも配置し、多様かつ専門性の高い相談に応えられる体制を整えます。相談時間は、基本60分、原則3回まで無料（要予約）	産業政策課
ビジネス・デジタルスキルアップ支援	一旦離職した人や新たに就職を志す人を対象に、企業の即戦力としてのデジタル人材の育成に焦点を当てたスキルアップを促進し、就職・定着に繋げるための就労支援を一貫して実施します。	産業政策課

施策の方向７	ひとり親家庭等の経済的自立とこどもの未来支援	
施策	内容	担当部署
ひとり親家庭等相談	子どもの養育などについての悩みごと、ひとり親家庭等の生活相談に応じ、必要な助言指導を行い、その解決を図ります。	子ども給付課
ひとり親家庭等 日常生活支援事業	ひとり親家庭等が自立するための技能習得や就職活動、又は疾病などの事由により、一時的に生活援助や保育サービスが必要な場合に、家庭生活支援員を派遣します。	子ども給付課
フードバンク事業	物価高騰などで社会的･経済的に影響を大きく受けるひとり親家庭や子育てをしている生活困窮家庭の方に対して食品を提供します。	子ども育成課
公共賃貸住宅における母子・父子世帯の優先入居制度の活用	市営住宅の空家を募集する際、特定目的住宅として母子・父子世帯向け住宅枠を設けます。	住宅課
就業相談（母子家庭等就業・自立支援センター）	母子家庭、父子家庭、寡婦を対象に就業相談から就業情報の提供に至るまでの一貫した就業支援サービスを提供します。	子ども給付課
養育費確保支援事業	母子家庭、父子家庭に対し、養育費確保のための弁護士相談費用や公正証書作成時の公証人手数料、調停等の司法手続きに必要な経費の一部を補助金として支給します。	子ども給付課

基本目標Ⅲ　生涯を通じた男女の包括的な健康支援

施策の方向８	プレコンセプションケア(将来の健康を見据えたライフケア)を通じた将来への健康支援	
施策	内容	担当部署
エイズ・感染症対策推進事業	新規ＨＩＶ感染者や性感染症患者が多い、性活動が活発な年代である若年層へのHIV・エイズ、性感染症に関する正しい知識の普及啓発が重要であることから、大学生を対象とした健康教育や、大学生による同年代の若年層への正しい知識の普及啓発への支援を行います。	保健予防課
女性特有のがん検診の普及啓発	女性特有のがんの早期発見、早期治療を目的に、がん検診等各種検診を実施します。	健康増進課
健康教育及び健康相談	性別にかかわらず、誰もが生涯を通じて健康を保持・増進できるよう生活習慣病予防や疾病の早期発見を目的とした健康教育及び健康相談を実施します。	健康増進課
市職員の健康相談	産業医・産業カウンセラー等による健康相談、メンタルヘルス相談を実施し、市職員の健康づくりを支援します。	人事課
企業への健康づくり支援	出張型健康講座（市内事業所・企業対象）を実施します。	健康増進課

施策の方向９	女性特有の健康課題と仕事の両立支援（月経・更年期障害への理解等）	
施策	内容	担当部署
こんにちは赤ちゃん訪問(乳児家庭全戸訪問事業)	助産師等の訪問員が、生後４か月未満の乳児を育てるすべての家庭を訪問し、出産後の様々な不安や悩みの傾聴と子育てに関する情報提供を行います。	子ども育成課
女性健康支援センターの運営	生涯を健康で生きがいのある生活を送るため、思春期から更年期に至る女性特有の心身に関する悩み（思春期のからだ、月経、妊娠、避妊、不妊、婦人科疾患、性感染症、更年期障害等）の相談に応じ、女性の健康保持増進を図ります。	母子保健課
健康課題と仕事の両立支援に関する講座等の開催	職場や家庭・地域において、多様な生き方ができるように、ワーク・ライフ・バランスを推進する意識の醸成を図ります。	男女共同参画室

施策の方向 10	ウェルネス教育（自分らしく健やかに生きるための学び）を通じた生涯の心身の自己決定権に関する啓発	
施策	内容	担当部署
学校教育の充実	各教科や領域の中で、異性についての理解を深め、男女が協力し尊重し合って充実した生活づくりに参画することが重要であるという男女共同参画の理念を踏まえた学習指導を行います。	学校教育課
教職員研修の充実	教職員を対象とした研修で、男女共同参画の理念を踏まえた学校運営についての意識化を図ります。	学校教育課
こころとからだの相談についての周知	保健師、助産師が性や健康、妊娠に関する相談に応じます。また、必要時、関係機関と連携して支援を行います。	母子保健課
スポーツ推進委員の女性委員の登用促進	地域を中心にスポーツ活動の指導、普及に携わる女性委員の比率を拡大し、男女共にスポーツの推進によるウェルネスを実現します。	スポーツ振興課

基本目標Ⅳ　尊厳を守る安全な社会と包摂的な地域づくり

施策の方向 11	「ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と若年層への教育機会の創出	
施策	内容	担当部署
暴力の予防に関する啓発	11月12日～25日は「女性に対する暴力をなくす運動」期間です。この期間に、暴力の種類や加害者の心理などをまとめたパネル展等を開催し、身近にある全ての暴力は許されない意識作りを図ります。	男女共同参画室
大学生向けDV講座の開催	市内大学の学生が、暴力の種類や加害者の心理などを知る・学ぶことができる講座を開催します。	男女共同参画室
市職員の意識啓発	市の職員が、DVの被害者または加害者と接する際の一助となるよう、DVの基礎知識と対応の基礎を学びます。	男女共同参画室

施策の方向 12	多様な暴力被害者に寄り添う相談・保護・自立支援の充実	
施策	内容	担当部署
ＤＶ相談窓口の周知	相談窓口や相談機関等の情報を掲載したリーフレット等を公共施設や関係機関に配置し、広く市民に周知します。	男女共同参画室
「住民基本台帳事務における支援措置申出書」による住民票等の閲覧及び交付の制限	ＤＶ被害者等から「住民基本台帳事務における支援措置申出書」を受理した場合、取り決めされた人以外からの住民票請求等に応じないこととして、被害者情報を保護します。	市民課 出張所 行政センター
犯罪被害者等支援事業	犯罪等による被害を受けたご本人やご遺族に見舞金を支給し、受けた被害の早期回復及び軽減を図ります。	共生社会推進課
相談体制の充実	被害者が安心して相談できるように、安全と秘密の保持に十分配慮した、安全・安心な相談窓口の確保に努めます。	男女共同参画室
ＤＶ被害者支援の充実	配偶者暴力相談支援センターに繋がったＤＶ被害者の関係機関等への同行支援やケース会議に参加することで、被害者支援を充実する。	男女共同参画室

施策の方向 12	多様な暴力被害者に寄り添う相談・保護・自立支援の充実	
施策	内容	担当部署
ＤＶ被害者訪問調査	ＤＶ被害者に対して、関係機関と連携して訪問調査を行い、保護が必要な場合は生活扶助等の支援を実施します。	保護課
障害者虐待防止対策支援事業	奈良市障害者虐待防止センターを運営し、障害者虐待の未然防止及び早期発見し、迅速な対応・再発防止等のための支援を行います。	障がい福祉課
高齢者虐待相談	高齢者虐待に関する相談や介護ストレスを抱え悩んでいる家族の相談に応じます。	長寿福祉課
児童虐待通告・相談	児童相談所等関係機関と連携し、虐待から子どもを守るため、奈良市要保護児童対策地域協議会を設置し、児童虐待の予防・早期発見・早期対応・再発防止の一連の対策に迅速かつ適切に取り組みます。	子ども家庭支援課
ハラスメントに対する市職員の認識を深めるための啓発活動及び防止対策の推進	「職場におけるハラスメントの防止に関する指針」に基づきセクシュアル・ハラスメントの防止とその啓発を図るとともに、発生した事案に対しては適切に対処する体制の整備・充実に努めます。	人事課
児童・生徒の悩み相談業務の啓発と充実	児童・生徒の悩みに答える相談業務（窓口）の啓発と、相談員の配置等による相談体制を充実し、関係機関との連携によりその効果的な対応と解決を図ります。	いじめ防止 生徒指導課
少年指導委員等による街頭指導活動の強化	各中学校区において少年指導委員等による街頭指導を実施し、青少年の行動実態把握に努めるとともに、問題行動に関わる青少年に対し、学校や関係機関と連携して見守りを行います。	いじめ防止 生徒指導課

施策の方向 13	困難な問題を抱える女性への包括的支援	
わたしのミカタ相談（女性問題相談）の周知	24時間365日対応の生成AIによる相談と必要に応じた相談員による相談体制を広く市民に周知します。	男女共同参画室
女性のための法律相談	女性弁護士による女性のための法律相談を行い、相談者の様々な問題に対応します。	男女共同参画室
生理の貧困対策事業	経済的困窮で生理用品（ナプキン）の購入が困難な方に、下記の3か所で無償で配布しています。 配布場所・方法 ・奈良市男女共同参画センター ・フードバング事業（フードパントリーに事前登録要） ・くらしとしごとサポートセンター（市庁舎中央棟2階） 内容量：昼用　20枚程度入り2パック、夜用9枚程度入り1パック	男女共同参画室

施策の方向 14	多様な性の尊重（性的マイノリティ等）に向けた啓発	
施策	内容	担当部署
パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の周知	性的指向や性自認への理解を深め、パートナー同士が互いの関係を宣誓し、未成年の子を含む家族としての関係を認証する制度の趣旨や利用方法を周知します。	共生社会推進課
性の多様性に関する講座等の開催	性の多様性や性的マイノリティに関する正しい知識と理解を深め、多様性を尊重する意識の醸成を図るため、講座や研修等を開催します。	男女共同参画室

施策の方向 15	男女共同参画の視点を取り入れた地域防災体制の確立	
施策	内容	担当部署
女性の視点を取り入れた防災計画の整備	女性の視点を取り入れた防災計画を整備し、防災及び復旧・復興の体制強化を推進します。	危機管理課
女性の視点を盛り込んだ防災用品の整備	災害用備蓄品において、女性の視点から必要とされている品目の整備・充実を図ります。	危機管理課
避難所での女性や子どもに対する暴力防止啓発・対策	災害発生時に奈良市の指定避難所が開設になった場合に、性暴力・ＤＶ防止に関するポスター等を素早く避難所の見やすい場所に掲示できるよう全指定避難所に啓発ポスターを配備します。	危機管理課
消防吏員に占める女性の割合	意欲のある女性がその能力を発揮して役割を十分に果たすことができるよう、女性の採用・登用の拡大を図ります。	消防局総務課
消防団員に占める女性の割合	消防団への女性の積極的な入団を促進し、女性消防団員の活動のより一層の活性化を図ります。	消防局総務課

2 策定経緯

年月日	会議等	内　容
令和7年12月1日～ 令和7年12月15日	奈良市男女共同参画意識に係るアンケート調査	アンケート調査の実施 ・市内在住・在勤・在学の人対象 （市政モニター・ホームページで募集） ・市政モニター回収率52.9%
令和8年8月19日	第1回 奈良市男女共同参画推進審議会	・奈良市男女共同参画計画（第４次）（素案）について
令和8年11月2日～ 令和8年12月1日	パブリックコメント	・奈良市男女共同参画計画（第４次）（案）について
令和9年1月	第２回 奈良市男女共同参画推進審議会	・奈良市男女共同参画計画（第４次）について
令和9年3月	計画策定	

3 奈良市男女共同参画推進審議会規則

平成15年５月29日規則第35号
改正　平成21年６月25日規則第52号
令和３年３月31日規則第11号
令和７年４月30日規則第49号

（趣旨）
第１条　この規則は、奈良市男女共同参画推進条例（平成15年奈良市条例第14号）第18条第６項の規定により、奈良市男女共同参画推進審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営について必要な事項を定めるものとする。
（会長及び副会長）
第２条　審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選によってこれらを定める。
２　会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
３　副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。
（会議）
第３条　審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。ただし、会長が互選される前に招集する会議は市長が招集する。
２　審議会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。
３　審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
（関係者の出席）
第４条　会長は、必要があると認めるときは、審議会に関係者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。
（部会）
第５条　審議会に、専門の事項について調査審議させるための部会を置くことができる。
２　部会は、委員３人以内で組織する。ただし、調査審議を行う補助金等の専門の事項について特別の利害関係を有すると認められる者については、部会の委員（以下「部会員」という。）となることができない。
３　部会員は、委員のうちから会長が指名する。
４　市長は、必要があると認めるときは、前項の規定により指名した部会員のほか、次に掲げる者のうちから委員以外の者２人以内を特別委員として委嘱するものとする。
(１)　学識経験を有する者
(２)　専門的知識を有する者
５　特別委員は、当該専門の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。
６　部会に部会長を置き、会長が指名する委員をもって充てる。
７　部会長は、部会の事務を掌理し、部会の審議の経過及び結果を審議会に報告する。
８　部会長に事故があるときは、部会員のうちからあらかじめ部会長が指名する部会員がその職務を代理する。
９　第３条（第１項ただし書を除く。）の規定は、部会の会議について準用する。この場合において、同条中「審議会」とあるのは「部会」と、「会長」とあるのは「部会長」と、「委員」とあるのは「部会の委員（特別委員を含む。）」と読み替えるものとする。
10　前各項に定めるもののほか、部会の組織その他必要な事項は、別に定める。

（報酬）

第６条　委員の報酬の額は、日額10,000円とする。

（費用弁償）

第７条　委員の費用弁償の額は、職員等の旅費に関する条例（昭和27年奈良市条例第３号）の規定の例による一般職の職員の旅費相当額とする。

（庶務）

第８条　審議会及び部会の庶務は、共生社会推進課において処理する。

（委任）

第９条　この規則に定めるもののほか、審議会の運営その他について必要な事項は、会長が定める。

附　則

この規則は、平成15年６月１日から施行する。

附　則（平成21年６月25日規則第52号）

この規則は、公布の日から施行する。

附　則（令和３年３月31日規則第11号抄）

（施行期日）

１　この規則は、令和３年４月１日から施行する。

附　則（令和７年４月30日規則第49号）

この規則は、公布の日から施行する。

●奈良市男女共同参画推進審議会　委員名簿

	氏　名	分 野	役　職
会　長	國原　智恵	子育て	奈良市保育会会長
副会長	阿川　勇太	学識経験者	大阪総合保育大学児童保育学部講師
委　員	阪口　孝子	県（福祉）	奈良県中央こども家庭相談センター所長
	田崎　智咲斗	人権	性と生を考える会相談支援専門員
	永井　　剛	「ならの子育てほっと企業」受賞企業	株式会社平井眞美館生産部製版課長
	水出　美加子	国（労働環境）	奈良労働局雇用環境・均等室長