

県のこども・子育て施策と今後の方針について①

奈良県こども・女性局
こども・女性課

目次

- 1. ジェンダー平等推進プロジェクトチーム
の設置について**
- 2. 県の目指す姿について**
- 3. 市町村に対する調査について**

1. ジェンダー平等推進プロジェクトチームの設置について

こども・女性局
こども・女性課

【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。

【課題】 本県の特徴である、固定的性別役割分担意識が高いこと、女性の就業率が低いこと等

- ・女性の家事従事時間：238分（第1位）【212分（全国）2021年調査】
- ・女性の就業率：70.6%（第47位）【74.9%（全国）2020年調査】

県庁職員に対するジェンダーに関する意識調査において、アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）の存在が浮き彫りとなる。

【対応】 こども・若者が、将来にわたり暮らし続けようと思う環境を整えるため、「奈良県こども・子育て推進本部」に新たに「ジェンダー平等推進プロジェクトチーム」を設置し、県庁内だけでなく、企業、こども・若者に対するジェンダーギャップの解消の取組を推進する。



奈良県こども・子育て推進本部

ジェンダー平等推進プロジェクトチーム

原則、課長級により組成

総務部 (庁内)

行政・人材マネジメント課
人事課

こども・女性局 (総括) (市町村)

こども・女性課

産業部 (企業) (雇用環境)

産業創造課
人材・雇用政策課

教育委員会 (高校教育) (義務教育)

教職員課
人権・地域教育課

※その他、関係課が必要に応じて参画

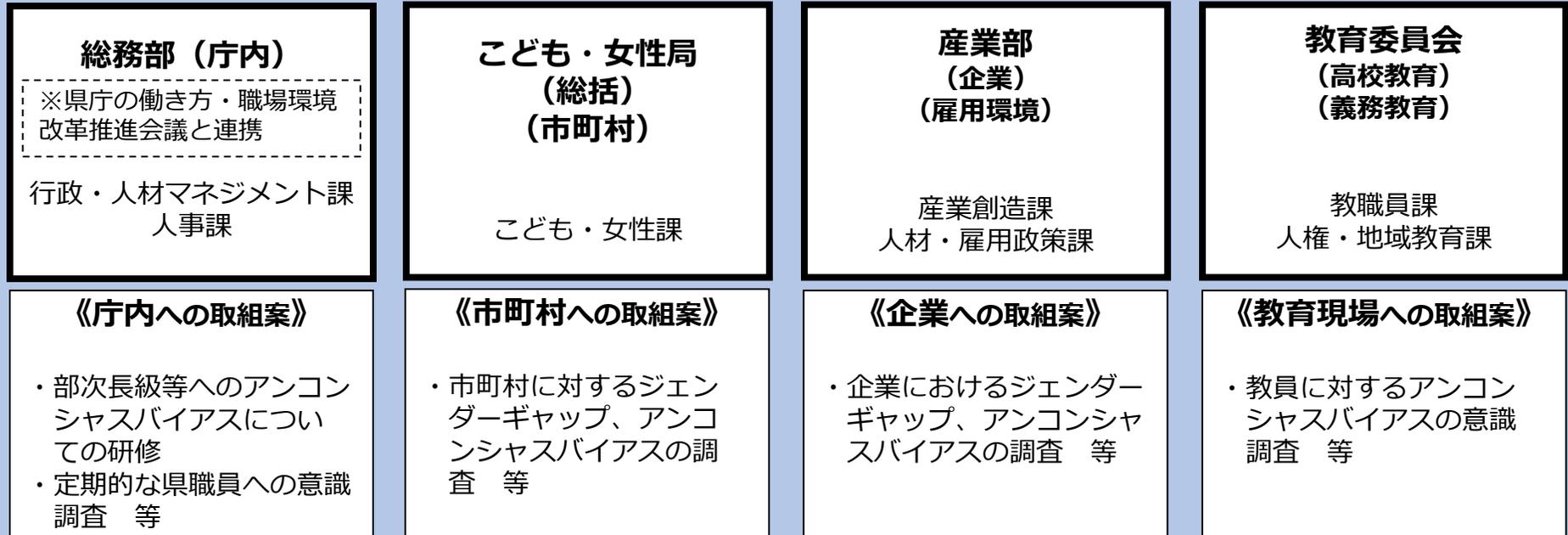
1. ジェンダー平等推進プロジェクトチームの設置について

こども・女性局
こども・女性課

奈良県こども・子育て推進本部

ジェンダー平等推進プロジェクトチーム

原則、課長級により組成



※その他、関係課が必要に応じて参画

各分野の実態調査結果を踏まえて検討

《令和7年度取組案》

【目的】 様々な職場における自主的な取り組みを促し、様々な職場の職員の理解を深める。
【手法】 県、市町村、企業、学校等の教職員が、自主的に「ジェンダーギャップ」や「アンコンシャス・バイアス」等について、意見交換ができるためのツール（ライフステージ別のジェンダーギャップを考えるカルタ（大人用、こども用）等）を、実態調査結果を踏まえ、専門家の意見に基づき作成

2. 県の目指す姿について

『奈良県こどもまんなか未来戦略』（R6.9月議会議決）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

〔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

3. 市町村に対する調査について

調査項目について

(※) については、県庁職員への調査と同じ調査項目による調査

- 1 部局別正規職員の男女比について
- 2 ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアスを感じる場面について (※)
- 3 ジェンダーギャップ（性別による不公平、不利益等）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 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

3. 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）

市町村	A			B		
	①住民・保険・年金部局	②会計部局	③健康・福祉部局	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
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	-	○	○	●	/	●

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？

職種特性の影響を受けやすい
（保健師、技術職など）

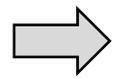
3. 市町村に対する調査について

1 部局別正規職員の男女比について

※ 職員数・部局数が多い全12市について比較整理

A 全体の男女比と比べて、10ポイント以上女性が多い部局

- ① 住民・保険・年金部局：【5市/12市】・・・窓口対応業務等
- ② 会計部局：【5市/12市】・・・・・・・・・・経理業務等
- ③ 健康・福祉部局：【12市/12市】・・・・窓口対応業務等、保健師等専門職が多数配置される部局

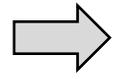


精査すべきポイント

- 女性を、窓口担当業務（健康・福祉等の相談業務や転出入・国民保険等の窓口業務）に多く配置していないか。
- 女性を、経理業務に多く配置していないか。
- 相談等しづらい体制となっていないか。

B 全体の男女比と比べて、10ポイント以上男性が多い部局

- ① 人事・財政・企画部局：【5市/12市】・・・・・・・・・・時間外勤務が多い業務等
- ② 危機管理部局：【3市/12市】・・・・・・・・・・宿日直業務、防災業務等
- ③ 環境・まちづくり・建設部局、水道部局：【12市/12市】・・・建築・土木職等専門職が多数配置される部局



精査すべきポイント

- 男性を、時間外勤務が多く、市町村業務の全体を把握できる部門に多く配置していないか。
- 宿日直業務を担う危機管理部局に、男性を多く配置していないか。
- 相談等しづらい体制となっていないか。

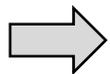


無意識であっても、結果的に偏った人事配置がなされていれば、性別によりキャリアパスが異なり、市町村業務の全体を把握できる部局の経験が少ない女性は、管理職になることに不安を感じるなどの影響が生じる可能性がある。

その背景への理解無しに、女性の管理職登用を進めると、管理職への昇任を希望しない女性が発生し、「女性自身が管理職への昇任を希望していない」という誤った認識を生むことになる。

A 全体の男女比と比べて、10ポイント以上女性が多い部局

- ① 福祉医療部： 保健師等専門職が多数配置される部局
- ② 議会事務局： (少人数部局) 議会の総務・経理や秘書的業務を行う部局
- ③ こども・女性局： 女性相談や児童養護など、相談業務を担う職員が多い部局
- ④ 医療政策局： 保健師等専門職が多数配置される部局

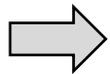


精査すべきポイント

- 女性を、来庁者対応や議員対応などに多く配置していないか。
- 女性を、補助金業務に多く配置していないか。
- 相談等しづらい体制となっていないか。

B 全体の男女比と比べて、10ポイント以上男性が多い部局

- ① 危機管理監所管部局： 宿日直業務、防災業務等を担う部局
- ② 県土マネジメント部： 建築・土木職等専門職が多数配置される部局
- ③ 水道局： 建築・機械設備等専門職が多数配置される部局
- ④ 収用委員会事務局： (少人数部局) 土地収用法に基づく裁決手続きに関する外部との折衝業務等



精査すべきポイント

- 男性を、時間外勤務が多く、外部との折衝が多い業務や、大規模なプロジェクトに配置していないか。
- 宿日直業務を担う危機管理部局に、男性を多く配置していないか。
- 相談等しづらい体制となっていないか。

3. 市町村に対する調査について

2 3 ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアス等の意識調査について (県職員と同じ調査項目での調査)

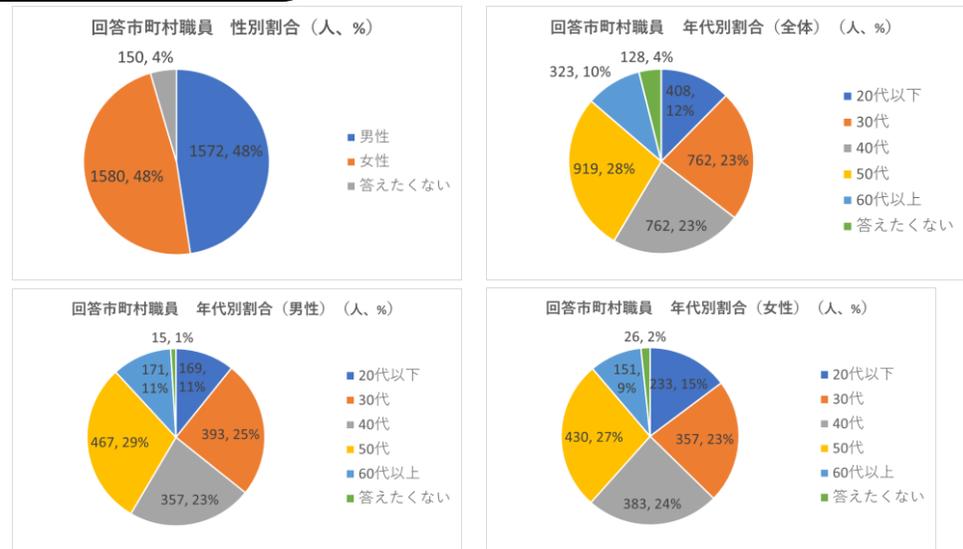
目的

ジェンダーギャップは、家庭、職場、教育の場、政治の場など様々な場面にあることから、その解消策を検討するため、県庁で実施した『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、同様の調査を市町村に対し実施した。

実施手法

- ① 期 間 令和6年8月1日～8月30日
- ② 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職員含む）
- ③ 回 答 数 3,302人（回答率 約20.8%）

回答者内訳



調査方法 (下記選択肢から選択 (複数選択可) 又は自由記述)

1. 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

- 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ている。
- ② 育児は女性がする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。(男性は家事・育児を理由に、定時退庁しづらい等)
- 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。(子育て中で共働きの場合、女性は、夕食を作ってから飲み会に出かけ、男性は職場から直接飲み会に参加する等)
- 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る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ている。
- ⑧ 感じたことはない。
- ⑨ その他 (複数選択可)

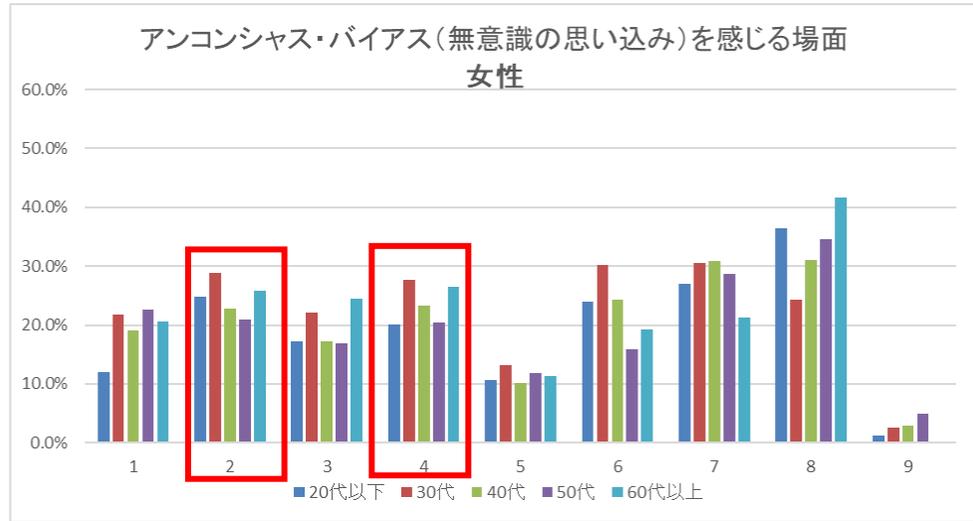
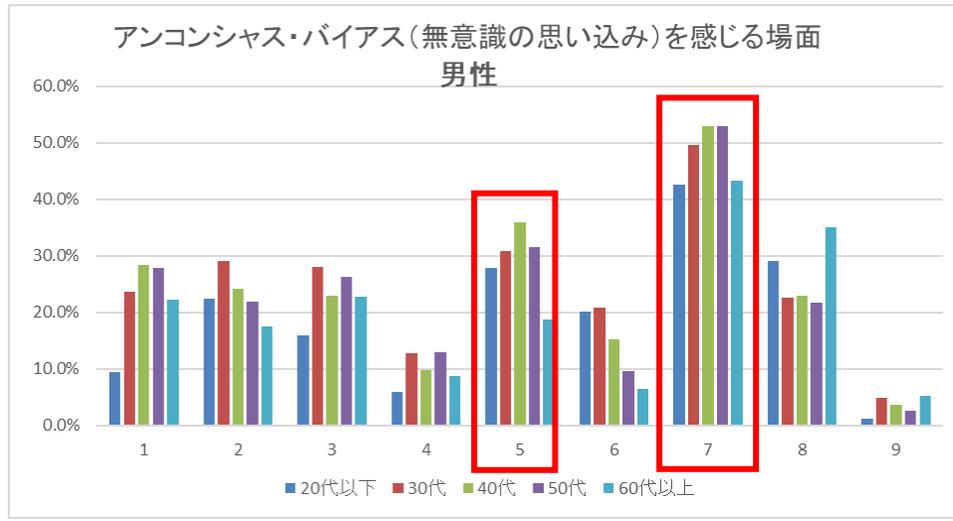
2. ジェンダーギャップ (性別による不公平、不利益等) を感じたことについて

- 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 〇〇部・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ている。
- 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)

こども・女性局
こども・女性課

3. 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



A アンコンシャス・バイアスを感じている人の割合

- 回答者の約70%の職員が、なんらかのアンコンシャス・バイアスを感じている (男性で24.3%、女性で32.0%が「感じたことはない」と回答(上記項目⑧))

○ アンコンシャス・バイアスを感じる割合の高い場面

- 【女性】 ② 育児は女性がすべきという思い込みがある
- ④ 女性は仕事より家事を優先すべき
- 【男性】 ⑤ 公用車の運転は男性がするものだという雰囲気
- ⑦ 重い荷物を運ぶ作業は、率先して男性がすべきという雰囲気

存在するバイアスを感じていないことは課題

育児や家事は女性がすべき、運転や荷物運びは男性が率先してすべきという雰囲気が、まだまだ根強く残っている。

B 同性であっても年代間で大きく異なる項目がある

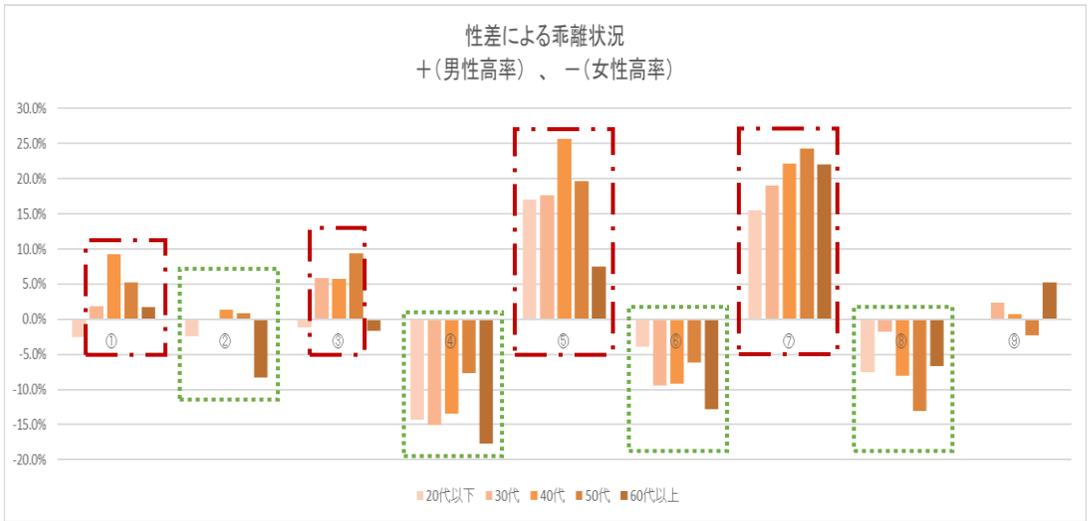
- 【男性】 「② 男性は育児休業をとりにくい」
- 「③ 男性は、家庭より、仕事を優先すべきだという雰囲気がある」
- > 30代が他の年代に比べ高い

【女性】 ほぼすべての項目において、30代が他の年代に比べ高い

年代間での意識のギャップが、男性にとっては、「家事・育児に関わりたいという希望を阻害する要因」となり、女性にとっては、「経験を積みたい希望を阻害する要因」となり、いずれも「働きがい」を失わせることにつながると推測される。

3. 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ている
 - ② 育児は女性がする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る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ている
 - ⑧ 感じたことはない
 - ⑨ その他 (複数選択可)

C 性別による意識の差が大きい項目

- 女性の割合が男性よりも多い項目
- 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
- ⑥ 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

男性が感じている以上に、まだまだ、育児・家事は女性がするべきという雰囲気を感じている女性が多い。

- 男性の割合が女性よりも多い項目
- 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
- ⑦ 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ている

女性が感じている以上に、男性には女性に対しての過剰な配慮が必要だと感じていたり、「これは男性の仕事だ」という意識を持っている方がいる。

男女間の意識の差は、職場で自分が「理解されていない」と感じる要因となり、「働きにくさ」につながると推測される。お互いに、思い込みを無くし、尊重する姿勢が必要である。

3. 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

D 自由コメント(同様の項目毎に分けて記載)

《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)
- 残業や長時間労働がえらいと考えている職員がおり、有休取得に消極的また同僚の取得に難色。(30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)
- 年功序列により待遇が向上していくにも関わらず、管理職外の女性は補助的業務ができていれば十分という雰囲気がある。(30代 女性)
- 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》

- べきという考え方をせずに思いやりの気持ちで行動したい。(50代 女性)
- 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ずることがある。(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ないやではない。(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。(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)

《当アンケート調査について》

- アンケートは回答をしない人の意見も尊重する必要がある。そもそもジェンダーの議論自体に疑義がある人が多数いるものと思われる。(40代 男性)
- こういったアンケートを取ることで、よりこの問題に対する意識が芽生えるので、取ること自体が間違っていると思います。(20代以下 男性)

3. 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

市町村によって、「感じたことがない」と回答した方の割合 に大きな差がでている

全体平均 28.2% (男性 24.3%、女性 32.0%)

市町村	回答者数	回収率	割合	順位	性別			
					男性	順位	女性	順位
A村	16	不明	56.3%	1	45.5%	3	80.0%	1
B町	16	9%	43.8%	2	33.3%	6	36.4%	11
C市	147	24%	36.7%	3	38.5%	5	36.8%	9
D町	22	7%	36.4%	4	45.5%	3	33.3%	13
E村	36	19%	33.3%	5	20.0%	21	38.5%	7
～省略～								
F市	46	7%	19.6%	29	15.4%	27	29.4%	17
G町	29	23%	17.2%	30	12.5%	29	27.3%	20
H町	24	13%	16.7%	31	11.8%	30	28.6%	18
I町	13	4%	15.4%	32	50.0%	1	11.1%	30
J村	6	13%	0.0%	33	0%	31	0.0%	31

↑
アンコンシャス・バイアスを
「感じたことがない」と考える人の
割合が高い

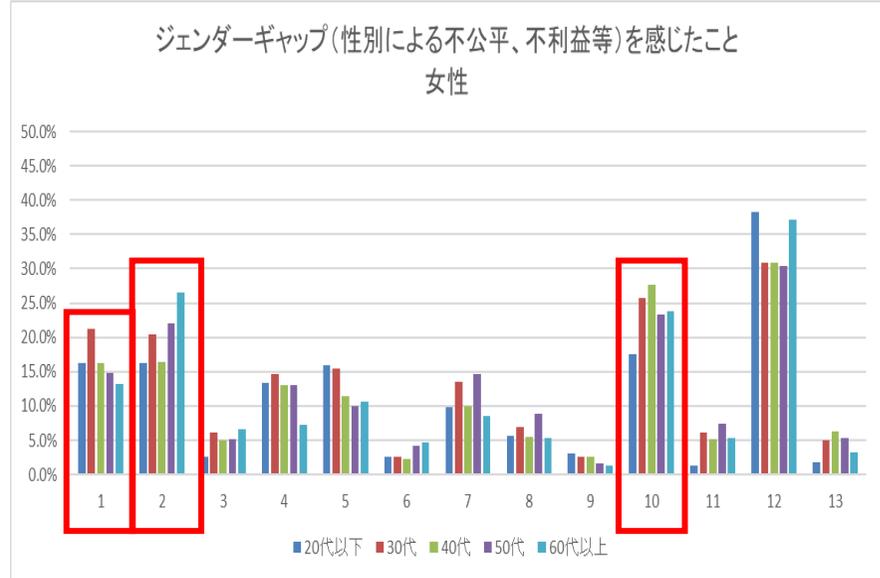
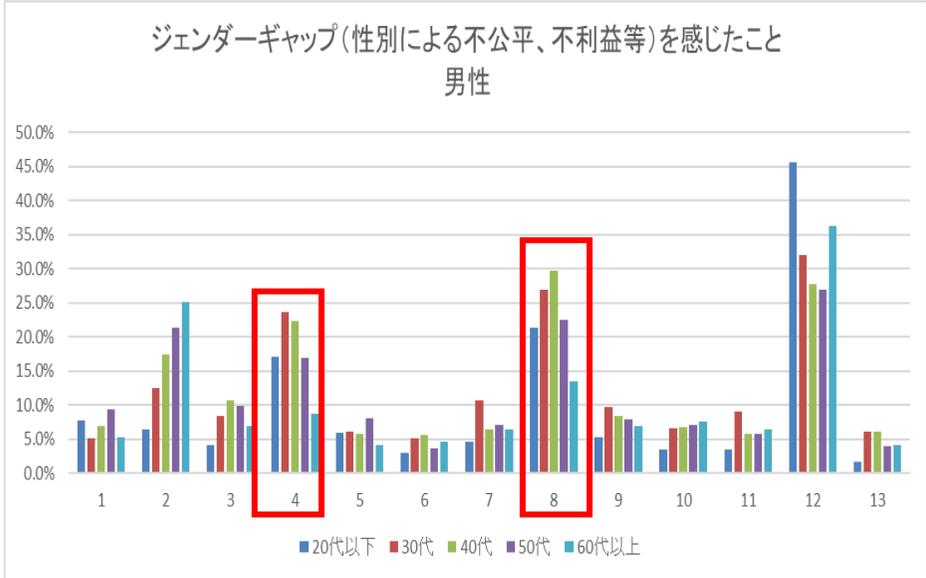
↓
アンコンシャス・バイアスを
「感じたことがある」と考える人の
割合が高い

※未回答を除く33市町村のうち、上位・下位5自治体を掲示

アンコンシャス・バイアスは存在するとの認識の元、感じていない者が多い自治体においても、その要因として、“ジェンダーに関するバイアスのない公正な職場であるから”なのか、もしくは“職員自身が無意識の思い込みがあること自体に気づいていない”だけなのか、より深掘りする必要がある。

3. 市町村に対する調査について

3 ジェンダーギャップ（性別による不公平、不利益等）を感じたことについて



A ジェンダーギャップを感じている人の割合

- 回答者の約70%の職員が、なんらかのジェンダーギャップを感じている（男性で31.2%、女性で約32.3%が「感じたことはない」と回答（上記項目⑫））
- ジェンダーギャップを感じる割合の高い場面
 - 【女性】 ① 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が少ないと感じる
 - 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
 - 【男性】 ④ 部局によって、女性社会で男性では働けないと感じる
 - 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

存在するギャップを感じていないことは課題

女性は、有能な方がいても、昇格への不安や、育児等による負担を感じている。このような課題に目を向けずに、女性管理職を増やしても、負担が増えるだけになる可能性が高い。

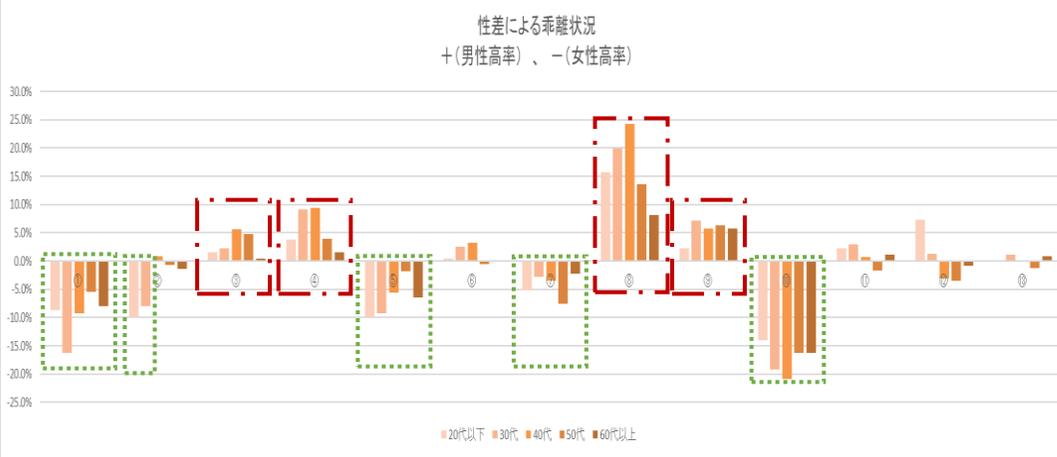
B 同性であっても年代間で大きく異なる項目がある

- 【女性】 「①役職が上がるほど男性が多く、昇格することに不安を感じる」
>30代が他の年代に比べ高い

同性であっても、当事者となることで、ジェンダーギャップを感じている。

3. 市町村に対する調査について

3 ジェンダーギャップ（性別による不公平、不利益等）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)

C 性別による意識の差が大きい項目

- 女性の割合が男性よりも多い項目
- ① 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。
 - ⑤ 異性の上司には相談しにくいと感じる。
 - 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

- 男性の割合が女性よりも多い項目
- 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。
 - 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。

男性が感じている以上に、女性は、

- 自身の将来のキャリアへの不安や諦め
 - ・周りにもいないのでイメージができない
 - ・家庭との両立が困難であるので仕方がない
- 男性上司への相談を行いにいと感じている。

女性が感じている以上に、男性は、

- 女性活躍に対する不安・不満
- 業務内容への適性を性別で判断
- 飲み会費用の負担に対する不満を感じている。

男女間の意識の差は、職場で、自分が「理解されていない」と感じる要因となり、「働きにくさ」につながると推測される。
お互いに、思い込みを無くし、尊重する姿勢が必要である。

3. 市町村に対する調査について

3 ジェンダーギャップ（性別による不公平、不利益等）を感じたことについて

D 自由コメント（同様の項目毎に分けて記載）

《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、上役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）》

- 部局によって男女比が極端に偏っている
- 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）
- 首長が替わってから、昇級はほぼ男性職員のみ（明らかに能力が劣っている職員であるにも関わらず）になっており、男性を昇級させるがための不可解な女性職員の異動が多く、不公平に感じる
- そもそも、全体的にギリギリの人員で業務を行う事が普通になっているのも原因かと思われる（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つか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）

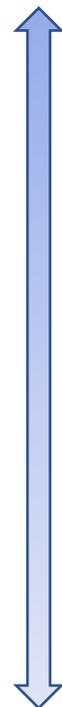
3. 市町村に対する調査について

3 ジェンダーギャップ（性別による不公平、不利益等）を感じたことについて

市町村によって、「感じたことがない」と回答した方の割合 に大きな差がでている

全体平均 31.8%（男性 31.2%、女性 32.3%）

市町村	回答者数	回収率	総計	順位	性別			
					男性	順位	女性	順位
A村	16	不明	56.3%	1	54.5%	2	60.0%	2
B村	26	70%	50.0%	2	50.0%	5	57.1%	4
C市	147	24%	49.7%	3	66.7%	1	44.3%	9
D村	13	不明	46.2%	4	44.4%	8	50.0%	6
E町	53	27%	43.4%	5	52.2%	4	39.3%	12
～省略～								
F市	838	27%	24.0%	29	21.8%	27	26.6%	26
G市	136	20%	23.5%	30	26.4%	25	20.5%	31
H町	24	13%	20.8%	31	5.9%	29	57.1%	4
I村	6	13%	16.7%	32	0.0%	30	100.0%	1
J町	13	4%	15.4%	33	0.0%	30	22.2%	29



ジェンダーギャップを「感じたことがない」と考える人の割合が高い

ジェンダーギャップを「感じたことがある」と考える人の割合が高い

※未回答を除く33市町村のうち、上位・下位5自治体を掲示

ジェンダーギャップは存在するとの認識の元、感じていない者が多い自治体においても、その要因として、“ジェンダーギャップのない公正な職場であるから”なのか、もしくは“職員自身がジェンダーギャップがあること自体に気づいていない”だけなのか、より深掘りする必要がある。

3. 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 | 課題を認識している団体が少ない。 |
| 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) | | |
- ・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。
 - ・男女が対等であるとの認識はあっても、身体能力差への配慮が求められ、その名のもとに、不平等が発生する場合がある。
 - ・行政内で、人事・女性福祉・人権施策・男女共同参画等の各担当課が、それぞれの取組を担っているが、近年の女性施策は多様化し、総合的な組織体制の構築が課題。

○ 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。