

第2回ジェンダーギャップを考えるトップセミナー

変える勇気が**奈良の未来**
を切りひらく

令和6年7月11日

奈良県知事 山下 真

1. 奈良県の現状と課題

仕事と子育ての両立のしにくさが課題です。

結婚や子育てをめぐる現状

	「夫が外で働き、妻が家を守る」との意識を持つ県民の割合(2015年)	女性の家事従事時間(2021年)	女性の就業率(2020年)	0~5歳人口比の保育所の数(2020年)(人口10万人あたり)	通勤時間の長さ(※)(2018年)
奈良県	50.4% (第1位)	238分 (第1位)	70.6% (第47位)	404.8 (第47位)	男性31.3% (第4位) 女性13.7% (第4位)
全国	44.2%	212分	74.9%	534.5	男性16.8% 女性7.9%

※通勤時間が60分以上の人の割合

1. 奈良県の現状と課題

奈良県の多くの女性の思い

「奈良県結婚・子育て実態調査」（R5年度実施）により浮き彫りとなった実態

○妻の有職率

第1子の妊娠がわかった時 77.2%

第2子が1歳になった時 44.7%
(32.5ポイントの減少)

妊娠、出産により、キャリアを中断している。
(経験豊富な人材が離職している。)

○未就労の妻の就労意向

希望している者の割合 60.7%

いったんは離職したが、できれば就労したい
と思っている方が多い。

○希望する就労条件

1位 短時間勤務 67.8%

2位 休暇を取りやすい職場 57.9%

3位 自分の能力に見合う仕事 30.8%

やりがいがあり、柔軟な働き方が可能であれば、
就労したいと思っている方が多い。

1. 奈良県の現状と課題

県内企業の主な課題

昨年夏から実施の県内企業へのヒアリング結果より

○**人手不足**

ほぼ全ての経営者の一番の悩みが、人手不足と採用難

○雇用者数ではなく、雇用の質や生産性の向上に着目した支援をしてほしい。

民間調査会社による県内企業に対する調査結果より

○**景気回復に必要な政策**

1位 中小企業向け支援策の拡充 51.4%

2位 原材料不足や価格高騰への対策 44.4%

3位 **人手不足の解消** 41.7%

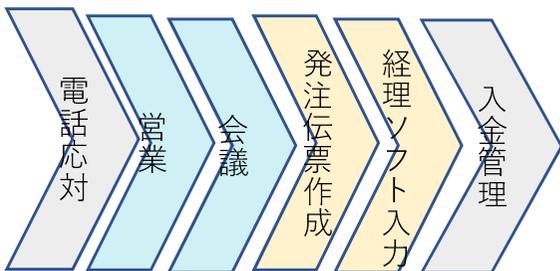


「希望に応じて、やりがいをもって働きたい女性」と「人手不足の県内企業」との**ミスマッチを解消**する必要がある。

2. 課題解決のための取り組み

これまでの働き方

県内企業に多く見られる働き方の例



○多くの中小企業においては、一人の従業員が様々な業務を担ってきた。

○そのため、業務量も多くなり、出産、子育て等のライフステージに直面すると、退職せざるを得ないことも見受けられた。

企業における
抜本的な業務
の見直し

- 《業務の見直しとは》
- 業務の洗い出し
 - 業務の細分化
 - **業務の切り出し**

多様な働き方の導入

導入例1 短時間勤務制度の導入

専門性を活かせる **業務を切り出し**



これまでの経験を活かした短時間勤務が可能！

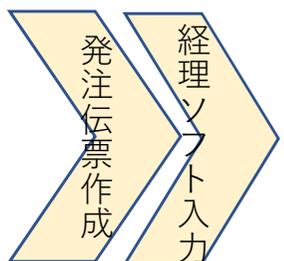
経験豊富な人材の雇用が可能！



県内企業

導入例2 テレワーク等の在宅ワーク推進

在宅ワークができる **業務を切り出し**



リスキングで得た知識、技術を活かしたテレワークが可能！

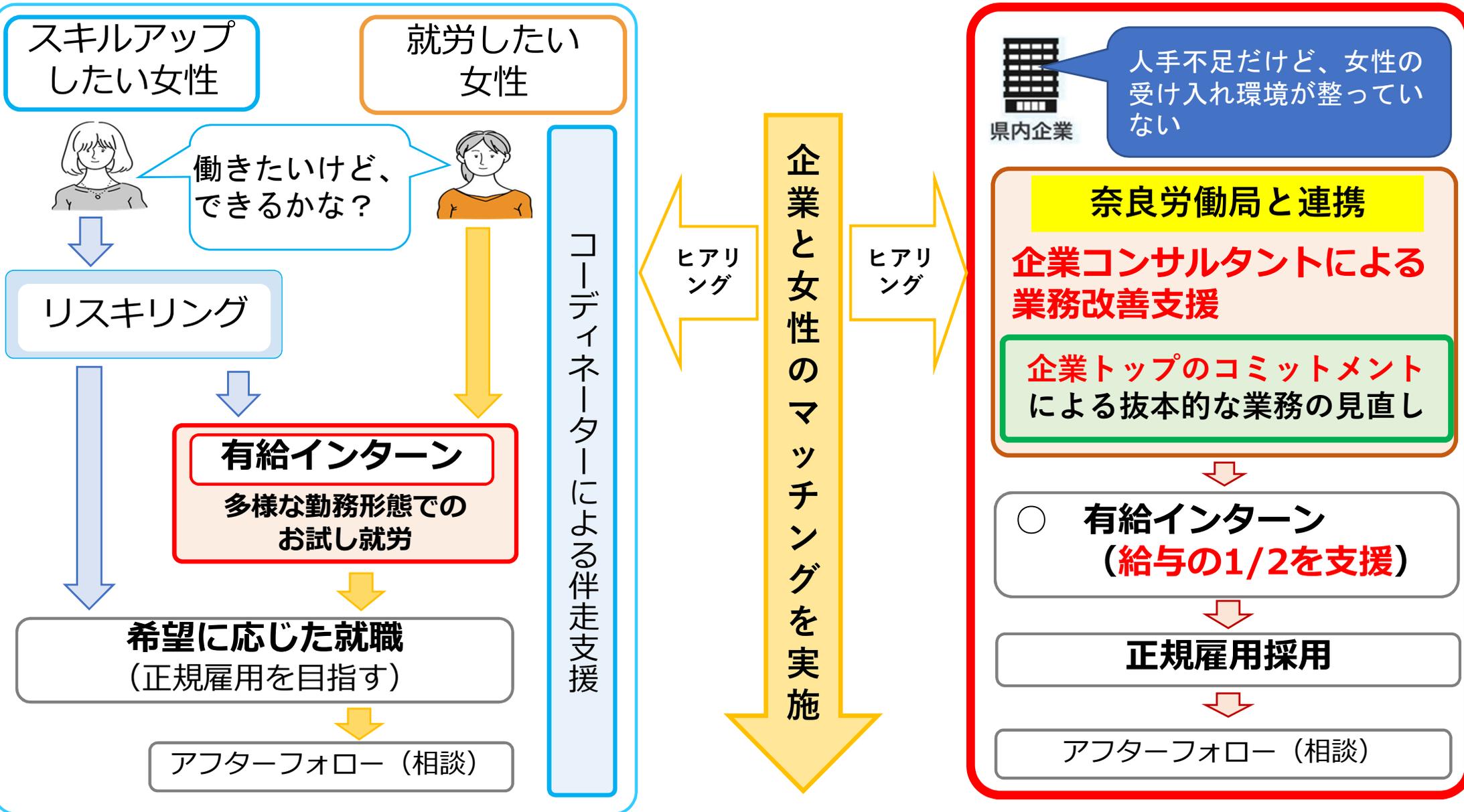
技術力のある人材の雇用が可能！



県内企業

2. 課題解決のための取り組み

企業における業務改善（業務の切り出し等）を支援するとともに、就労を希望する女性に対して、「リスキリング」と、「企業とのマッチング」を支援



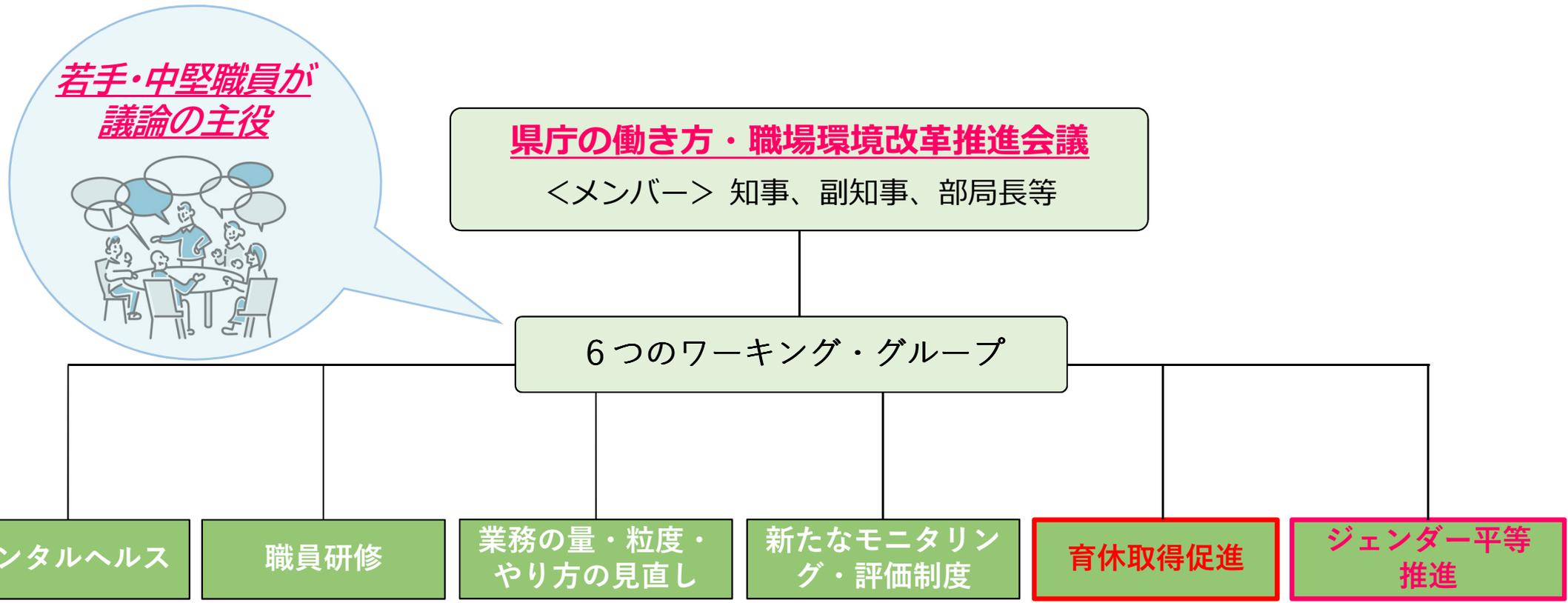
※後ほど、担当より詳細を説明

3. 県庁の取り組み～まずは県庁が率先垂範～

生まれ変わりつつある奈良県庁

職員ひとり一人が**健康でいきいきと働ける環境を実現**するため、**県庁改革を始動**。

- R5.5 **知事をトップ**とした「**働き方・職場環境改革推進会議**」を設置
- R5.7 「**県庁の働き方・職場環境改革推進会議** ワーキング・グループ」を設置
- R5.9 「**改革の中間整理**」及び「**奈良県行政運営の基本計画**」の改定



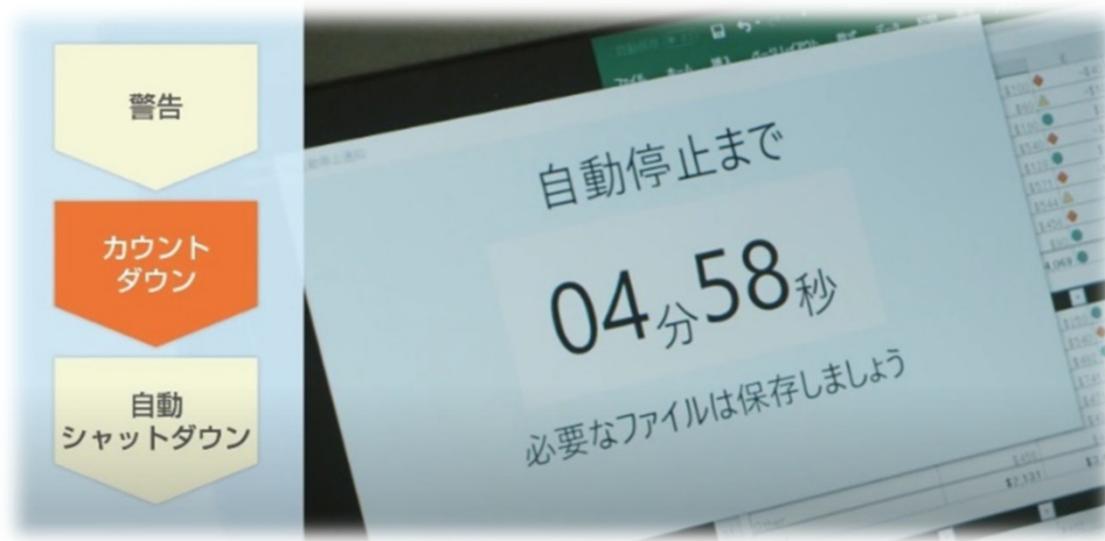
3. 県庁の取り組み～まずは県庁が率先垂範～

働き方

「勤務時間適正管理システム」の導入。

テレワークやフレックスなど、多様な働き方制度も充実。

勤務時間に応じてPCの稼働を遮断！



◇ 都道府県で最も柔軟な「在宅勤務制度」

◇ 総務省のモデル事例となっている「フレックス制」

3. 県庁の取り組み～まずは県庁が率先垂範～

育児休業の取得促進

アンケートから浮かび上がった課題等

知事部局等・教育委員会・警察本部の全職員を対象に、育児休業取得に関するアンケートを実施

【実施期間】R6.5.9～R6.5.23

【回答数／対象人数(率)】知事部局等：2,495人／4,750人(52.5%)

教育委員会：4,416人／11,046人(40.0%)

警察本部：1,944人／2,923人(66.5%)

- 周りの職員、男性自身・パートナーも男性の育児休業の取得に前向き
- ほぼ全ての職員が、男性が育児休業を取得することにメリットを感じている
- 人員体制が十分でないため、職場に迷惑がかかるという考えや雰囲気生まれ、育児休業の取得を躊躇する
- 希望する育児休業期間に応じて代替職員を柔軟に配置することが課題
- 雰囲気づくりと人事対応により満足度を向上させることが必要

3. 県庁の取り組み～まずは県庁が率先垂範～

育児休業取得促進の取組

知事部局等

【新たな取組(案)】

取得予定の早期かつ確実な把握

- 子が生まれる予定の職員(対象職員)は、所属長にその旨を必ず報告
- 所属長が対象職員に制度周知・取得勧奨
- 配偶者とともに「子育て計画書」を作成 (※配偶者によるサイン必須)
- 「子育て計画書」をもとに所属長と面談
- 各部の組織・人事管理責任者が「子育て計画書」を確認
- 各部の組織・人事管理責任者が行人課に「子育て計画書」を提出

柔軟な人事配置

- 「子育て計画書」により、人事担当課(行人課、人事課)は、早期に育休取得予定者、取得期間等を把握
- 取得期間に応じて柔軟に人事配置できるように、組織・体制、人事配置の方法等を見直し

※具体的な人事配置等の方法は今後検討

3. 県庁の取り組み～まずは県庁が率先垂範～

育児休業取得促進の取組

教育委員会

【現在の取組】

取得予定の早期かつ確実な把握

- 早めのヒアリングにより、育休取得予定者、取得期間等を早期把握
- 対象職員への制度周知・取得勧奨



柔軟な人事配置

- 早めのヒアリングにより、計画的な補充教員配置計画を立案
- 配偶者の産後2ヶ月以内に取得する場合、2週間以上から講師補充(R3～)
- 補充教員は常勤講師を原則とするが、応募状況により非常勤講師も任用可能(R5～)
- 12月31日～3月30日に育休期間が終了する場合、年度末まで補充講師の任用可能 (R5～)



取得率の向上 【R4】20.6% ⇒ 【R5】36.8%

3. 県庁の取り組み～まずは県庁が率先垂範～

育児休業取得促進の取組

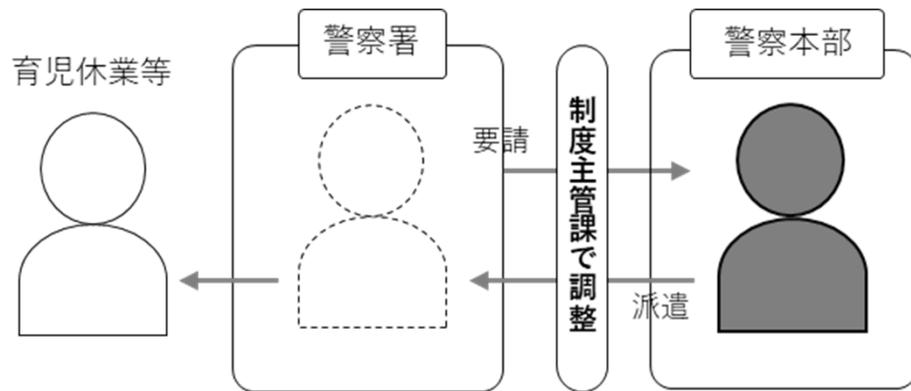
警察本部

【現在の取組】

育児休業等支援要員派遣制度の構築

- 警察署等で勤務する警察官が育児休業等を取得する場合に、**警察本部の所属から支援要員を派遣し、育児休業等職員の代わりに通常業務や当直勤務に従事**

(R6～) ※ **組織内で人員補完**



取得率の向上

【R5】37.5% ⇒ 【R6】110.0%

育児休業者8名に対して、延べ15名を派遣
(R6.4.1～5.31)

※ 前年度同期比(4.1～5.31)

※ 取得率 = $\frac{\text{期間中に育児休業を開始した職員数}}{\text{期間中に子が生まれた職員数}} \times 100$

3. 県庁の取り組み～まずは県庁が率先垂範～

ジェンダー平等の推進

県庁職員意識調査の目的

ジェンダーギャップは、家庭生活、職場、学校教育の場、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、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、調べることにした。

実施手法

- ① 期 間 令和6年3月18日～3月29日
- ② 対 象 知事部局の職員（約4,500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）
- ③ 回 答 数 1,431人（回答率 約31.8%）

3. 県庁の取り組み～まずは県庁が率先垂範～

ジェンダー平等の推進

結果

① 年代によって感じている割合が大きく異なるもの

- ・ 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。
20代11.9%、30代37.4%、40代33.0%、50代20.9%

② 性別によって、感じている割合が大きく異なるもの

○ 男性よりも女性の方が感じている割合が高いもの

- ・ 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。
女性29.4%、男性9.3%

○ 女性よりも男性の方が、感じている割合が高いもの

- ・ 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。
女性8.8%、男性28.2%

3. 県庁の取り組み～まずは県庁が率先垂範～

- 実態調査の結果「ジェンダーギャップ」や「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。
- それらは、職場における「働きにくさ」や「働きがいを失わせる」ことにつながると認識。



課題

組織における「ジェンダーギャップ」や「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」の存在は、「**フェアネス（公正さ）**」が保たれていると言えるのか。



【対応】

「奈良県こども・子育て推進本部」の元に、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、市町村、企業、教育現場におけ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

(メンバー：知事(本部長)、副知事、関係部局長等)

ジェンダー平等推進プロジェクトチーム

総務部 (県庁)

行政・人材マネジメント課
人事課

こども・女性局 (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

4. まとめ

- 奈良県の発展には、素晴らしい魅力など、守るべきところは守り、課題解決のため、変えるべきところは変えていかなければなりません。
- 就労したい女性の希望を叶え、企業の人手不足を解消するためには、それぞれの企業における抜本的な業務と職場環境の見直し、フェアネス（公正さ）を失わせているジェンダーギャップの解消が必要です。
- そのためには、従来の手法から脱却し、業務や職場環境の見直しを推進する必要があり、トップのコミットメントが重要です。
- トップのコミットメントがある企業に対して、県は職場環境改善や派遣による有給インターンの支援を行っていきます。

ご清聴ありがとうございました。