

日時 10月3日(金) 12:30～14:30

会場 奈良県社会福祉総合センター 大ホール

## 「女だから、男だから」ではなく、生きやすい社会にするために ～橿原が変われば、奈良が変わる、そして日本を変える～

分科会3では、「誰もが自分が“ありたい姿”を実現できる社会醸成」をめざし、特に働きたい女性が「働ける社会」、次世代の子どもたちが「ありたい姿で生きられる社会」の実現を目標に、それぞれの活動を紹介・共有し、個人や組織で何ができるかを考えました。



### 登壇者

講師・コーディネーター：

小安 美和 (株式会社Will Lab 代表取締役、奈良県こども・子育て推進アドバイザー (ジェンダー平等推進担当))

パネリスト：須崎 康恵 (奈良県立医科大学 女性研究者・医師支援センター 准教授・副センター長、奈良県男女共同参画審議会 会長)

澄川 周平 (奈良県警察本部 警務部警務課 企画室長)

西岡 徳行 (株式会社ハンナ 取締役)

岩城 はるみ (一般社団法人COTOIKU 代表理事)

司会： 巽 美奈子 (有限会社 巽繊維工業所 代表取締役社長)

### I. 基調講演

講演「女性だから男性だからではなく 誰もが生きやすい社会にするために」

小安 美和

ジェンダーギャップがもたらす「若年女性の流出」

なぜ今、地方から女性が流出しているのか。その大きな要因は、根強い固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)、オールド・ボーイズ・ネットワーク(男性中心の意思決定)、ハラスメントなどのジェンダーギャップにあります。令和6年度の内閣府の調査によれば、地方を離れる理由として、「進学先がない」「やりたい仕事がない」が多く、また女性は男性に比べて「地元から離れたくない」「親や周囲の干渉から逃れたい」といった地域の閉塞感を挙げる割合が圧倒的に高いことが分かっています。こうした背景が、若年女性の人口流出という深刻な課題に直結しており、若者や女性に選ばれる地域作りが急務です。



## 男女格差を固定化する「5つの壁」の正体

経済分野の男女格差が解消されない背景には、構造的な「5つの壁」が存在します。

- **女性自身**：ライフイベント（妊娠出産）。経験不足による自信のなさ。
- **職場**：長時間労働前提の評価体系や、柔軟な働き方の欠如。ハラスメント。
- **ケアサービス**：保育・学童、家事代行、介護などのサービスの充実や利用しやすさ。
- **家庭**：家事・育児負担の偏り。
- **社会規範**：固定的な性別役割分担意識。昭和の家族モデルを前提とした税制・制度。

これらの壁は個人の努力不足ではなく、地域のステークホルダーや地方自治体が連携して取り組むべき構造課題です。

### 奈良県の実態と挑戦

「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」によると奈良県は、就業率の男女差（43位）やフルタイムの仕事に従事する割合の男女比（40位）が、全国でも低い水準にあります。課題解決のためには、自治体や地域でデータに基づく実態把握を行い、この地域では難しい、中小企業では難しいといった「決めつけ」から脱却することが肝要です。

現在、奈良県では「ジェンダー平等推進プロジェクトチーム」を始動させ、県庁や全市町村で「お茶汲みは女性」「運転業務は男性」といった職場内の無意識の役割分担に関する実態調査を行っています。まずは公務職場から率先して変革し、その動きを民間企業や地域全体へと展開することで、負のサイクルを止める挑戦を続けています。

### 平等 (Equality) から公正 (Equity) へ

同じことを同じ条件でする「平等」ではなく、誰もが生きやすく、働きやすい社会にするためにはEquity（公正、公平＝条件を揃えること）が重要です。女性も男性も誰もが自分のありたい社会を実現できる、Equityな社会をめざしていきましょう。

## II . 活動発表

### 活動発表①「医師の男女共同参画」

須崎 康恵

医師の男女共同参画の現状と、奈良県立医科大学（奈良医大）における具体的な取り組みについて報告します。

#### 医師の男女共同参画の現状

現在、日本の医師総数は34万人を超えていますが、女性医師は8万人強の23.6%に留まっています。患者の約半数が女性であることを鑑みるとこの割合はまだ少ない状況です。女性医師を増やすには、医学部に入学する女子学生を増やすことが不可欠ですが、過去30年間にわたり医学部志願者・合格者に占める女性の割合は約30%台で推移しています。これは女子高校生が医学部受験という激しい競争にチャレンジして医者になることを躊躇させる社会的な要因が存在することを示唆しています。

また、教員や教授という上位職の女性の割合は更に低く、医師への入口だけでなく出口においてもまだまだ困難が伴う状況です。この要因の一つとして挙げられるのが医師の長時間労働の常態化ですが、現在、時間外労働の上限規制など医師の働き方改革が進められており、この改革が医師の男女共同参



画につながる大きな変革期であると捉えています。

### 奈良医大における具体的な取り組み

奈良医大の男女共同参画に対する基本方針は「女性が働きやすい、働きがいのある職場」は「男性にとっても働きやすく、働きがいのある職場」であるというものです。その方針に則り、希望する人が希望する仕事ができるように、女性医師の研究の支援を続けております。また、女性医師は育児休業の取得者が多いものの、復職までの期間が短い傾向にあり、0歳児保育の充実が重要となります。本学では学内に「なかよし保育園」という保育施設を併設し、女性医師の活躍を支えてきました。男性医師の育児休業取得は依然として限定的であるため、現在、その推進に努めています。

過去10年間、奈良医大では「女性が常勤で働ける環境を整える」ことを目標として推進してきました。その結果、現在では目標値を超える多くの常勤女性医師が勤務しています。医師のような専門職において常勤で働くことは、専門知識の習得や昇進の機会に直結し、また患者にとっても週5日勤務する主治医の存在は大きな安心につながるため、常勤化は非常に重要です。常勤医師の増加により、教員を志す女性医師も増加しています。

### 結び

医師の男女共同参画を推進する最終的な目的は、女性が働きやすい環境を整備することに留まらず、多様な背景を持つ医師が増えることで患者の様々なニーズの理解の促進につなげることです。それこそが男女共生の健康増進につながると信じています。

### 活動発表②「奈良県警察の男性職員の育児休業の現状」

澄川 周平

一般に「男性社会」というイメージが強い警察組織において、いかに男性職員の育児休業（育休）取得を推進してきたか、その取り組みと現状について報告します。

#### 組織の現状と課題

奈良県警察の職員のうち、警察官は男性87%、女性12%と圧倒的に男性の割合が高く（一般職員では女性が若干多い）、この背景には、体格的な強さが必要な現場での制圧・逮捕といった業務の特殊性があります。しかし、女性警察官は特に女性被害者への心のケアや対応に不可欠であり、現在、徐々にその数を増やしているところです。人事配置においては、性別に関係なく個々人の能力に応じた適材適所の人事を徹底しています。



#### 育休取得の障壁と対策

家庭生活の充実が組織全体の利益になると考え、男性職員が仕事と家庭生活を両立できるよう育休の推進に注力しています。具体的には、職員向けの研修会の開催、育児休業取得者の業務をカバーする職員への助成制度、また育児休業取得に関するアンケート調査などを実施しました。アンケート調査の結果、男性職員が育休取得を躊躇する最大の理由として、「休むことで業務に支障をきたし、職場に迷惑をかける不安」が約3割弱を占めました。また、必要な対策として「代替職員の人員確保」が強く求められていました。

この課題に対応するため、昨年の春から「育児休業等支援要員派遣制度」（県民の行政サービスに直結する警察署の職員が育休取得で不在となる際に、警察本部から職員を派遣し業務を代行する制度）を新たに設け、運用しています。

の問題として語られるのか」という違和感を抱くようになりました。待機児童問題で仕事を辞める選択を迫られるのも、子育てしやすい職場というプロモーションの対象も、「子持ち様」と揶揄されるのも、そのほとんどが母親である現状から、子育てと仕事の両立が母親の役割だと見なされていることがわかります。国や企業が「女性活躍」を推進する一方で、女性はすでに家事・育児や地域活動といった無償労働の領域で長く活躍してきました。この無償労働を無視して有償労働の場での活躍を要請することは、結局、女性に二重の活躍を強いることになり、負担を増大させてしまいます。



### 「男性の家庭進出」の必要性

この問題を解決するためには、女性の社会進出（賃金労働社会への進出）と、男性の家庭進出を両輪で進めていくことが不可欠です。

#### （1）「取るだけ育休」の課題

現在、国や企業による男性育児休業の取得促進の取り組みは進み、実際に取得率も上昇していますが、単に取得を促すだけでは男性が主体的に子育てを担うことには繋がりません。育休を取得しても実際には子育てを担わない「取るだけ育休」や、何をすべきかわからない、あるいは頑張ろうとしてもうまくいかないというケースもあり、近年では男性の育児うつも問題となっています。

また、男性が得る子育てに関する情報は「妻」経由が最多であるというデータもあり、妻が情報を収集・学習し、夫に教え、子育てを促すという、妻側の二重のケア負担が生じています。

#### （2）社会による男性子育て支援

このような状況を鑑みると、家庭内での協力や分担といった文脈のみで男性の子育てを促すことには無理が生じます。そのため、男性の子育て支援は社会で担っていく必要があると提言します。その実践として、2022年にお父さんの集い場「plat」をスタートさせ、父親向けの講座や交流会、イベントなどを実施しています。

### 結びと提言

「plat」への参加を通じ、父親特有の悩み共有や、先輩の話を機に育休を取得するなどの動きが起きています。特に参加された年長者の方から「女性だけでなく、男性こそ早く帰らせるべきだ。自社を変えていく」と連絡をいただいたことは、活動の大きな意義を感じた瞬間でした。女性を早く帰し、男性を稼がせるという善意に見える行動の根底には、実は無意識のバイアスや偏見があります。男性の子育てする権利や家庭での居場所がもっと尊重されるべきです。民間団体として奈良県の皆様と一緒に社会を変えていきたいと考えています。

## Ⅲ. クロストーク

### 1. 活動を通じた職場の変化

**小安** 短い時間でしたが、パネリストの皆様の素晴らしい取り組みをお伺いしました。本分科会のテーマとして男性も女性も誰もが生きやすい社会にするということをお伝えする中で、特に今回は「男性の育児」がひとつの論点になりましたが、男性の育休を推進する中でどのような変化を実感されましたか。

**須崎** 男性医師の育休は今でも快く思われていない場面もあり、また男性医師自身にも子どもの育児

## 取得率の飛躍的向上と効果

制度の導入により、「代わりの人が来てくれるから休みやすくなった」という声が多く聞かれ、組織全体として育休取得を後押しする雰囲気醸成されました。結果として、男性職員の育休取得率は急上昇し、制度開始後の昨年は96%に達し、「育休を取って当たり前」という意識が浸透しつつあります。

### 今後の課題

現在の最大の課題は、育休の取得期間の長期化です。取得期間が2週間から1か月の職員が大半であるため、今後はいかに育休期間を長く延ばし、子どもと真剣に向き合う時間を確保していくかを課題として取り組んでいきたいと考えています。

## 活動発表③「ジェンダーギャップ解消のために組織で何ができるのか」

西岡 德行

運送事業者における会社組織の中で性別を問わず働きやすい環境を作る事例について、報告します。

### 多様な働き方を支える環境づくり

株式会社ハンナは1980年設立の運送事業者で、従業員は約200名、保有車両は147台に上ります。また運送会社としては珍しく、社員の約3割弱が女性です。女性活躍推進の基盤として、当社は24時間365日の体制で3つのコア事業（共同配送、定温配送、CVS配送）を運営しており、社員が「夜間に働きたい」「昼間に働きたい」など、多様な働き方をセレクトできる環境を提供しています。特に共同配送事業は、社員や車両が集約されている特徴を活かし、子どもの急な発熱などによる突然の休みでも業務をカバーしやすく、社員が安心して復帰できるような環境づくりを行っています。このような取り組みを発信しているチャンネルとして、女性社員の女性目線でTikTokやInstagramを運営したところ、反響が大きく採用にもつながっています。



### 女性活躍の推進と人財教育

また、女性ドライバーを指す従来の「トラガール」という言葉を避け、女性軽視の印象を防ぐため、「HLA (Happiness Life Angel)」という独自の名称を商標登録し、女性も安心して物流関連の業務に参入し、性別に関係なく活躍できる環境をめざしています。教育面では「なりたい自分になるために」をテーマに、アカデミーを開設し、5つのコンセプトを軸に「学びは栄養素」として自己成長や将来の可能性を見つける機会を提供しています。

### 結び

社員教育に関わるなかで、男性、女性共に笑顔で楽しく働こうとする思いに寄り添って、挑戦できる環境の整備や後押しに取り組むことが、働く人のモチベーション向上につながると実感し、全力で事業を推進しています。

## 活動発表④「子育て×仕事の両立問題から考えるこれからの生き方・働き方」

岩城 はるみ

子育てとジェンダーの視点から、子育てと仕事の両立を「女性の問題」から「社会の問題」へと捉え直し、男性の家庭進出を社会全体で支援していくことの重要性について報告します。

### 「女性活躍」への問題提起

私は高校教員を経て、第2子出産を機に退職し、子育て支援事業を立ち上げました。当初は「子育て支援=母親支援」という視点で支援していましたが、活動を通じて「なぜ子育ての問題はいつも女性

に参画するという「生活者の視点」が欠けていたところがありました。しかし、医師が「生活者の視点」を持つことは、患者のニーズに合ったより良い医療の提供に不可欠です。また、男性が育児の話をする中で、女性医師とも相談し合える環境が生まれ、連帯意識が高まったと感じています。

**澄川** 男性の育休取得を当然とするために、幹部や上層部に対して家庭の充実が業務に還元されることを説得し、パタニティ・ハラスメント（パタハラ）



防止の啓発も含めた意識改革を行いました。男性の育休取得が増え、男性が家事育児の大変さを理解することで継続的な家庭への参画効果も期待され、女性職員も含め職場全体の雰囲気も変わってきているという声を聞いています。

**西岡** 女性社長自ら男性社員に育休を促し、役職者が「ファーストペンギン」として取得することで、現場が育休を取りやすい環境を作りました。夫婦共同で家事育児を担うべきだという認識が広まり、会議の中でも、育休の制度をより充実させようという話も出てくるようになり非常に価値のある制度であると考えています。

**岩城** 民間でも男性育休の取得率が上がっており、平日の日中に子育てをするお父さんが増えてくるので、そういった方々への支援もしっかり手厚くしていかなければいけないと思っています。

## 2. 今後の課題と取り組み

**小安** 一緒に解決していくきっかけとして、現在残っている課題と今後取り組んでいきたいこと、皆で取り組めること等を教えてください。

**須崎** 女性の上位職、特に教授や准教授を増やすことが現在直面している課題です。そのためには女性も実力をつけ、職場の環境も整えていかないとはいけません。また、日本は女性のチャレンジへの応援が弱く、逆に男性には過度に期待する傾向があるように思います。決めつけをなくし、幼い頃から家庭や学校で女子のチャレンジを応援して欲しいです。

**澄川** 女性警察官や女性管理職の数をさらに増やしていくことが課題です。また、古い施設（警察署や交番）における女性用トイレや女性の仮眠室の整備といった、物理的な環境改善も今後必要だと考えています。

**西岡** 女性管理職を増やすために、在宅ワークができる環境整備など、ライフサイクルが変わっていく中でも女性が管理職をめざせる仕組み作りが課題です。管理職になりたいという希望者を多く作ってきたいです。

**岩城** 私の方からは課題感のあるものを3点お話しします。1点目は、男性育休の取得率について。現在取得率があまり伸びていない中小企業においても育休を取得できる方法を探し、男性育休の取得を広めることが重要です。2点目は、女性のキャリアについて。女性が妊娠・出産や子育てと仕事の継続について、前向きにパートナーと話し合いながら決めていただきたいです。3点目は、「ケアの社会化」について。家事育児を社会でもっと担っていけるように活動に力を入れていきたいです。

**小安** 共働き、共子育てに加え、共介護も含めたケアの社会化は大事な課題だと思います。様々な課題はありますが、未来の世代がなりたい自分になれるよう、自分ができることをやっていきたいと思っています。

### 3. 明日からできる一歩

小安 本セッションの締めとして、パネリストの皆さん、そして会場の皆さんも、今日をきっかけに各々を取り巻く環境の中で「なりたい自分になるために、明日からチャレンジしてみよう」ということをお手元の紙にご記入ください。

小安 皆様、「決めつけをなくす」や「子育てを当たり前にする」など、多くのアクションを書いていただきました。日本の始まりの場で皆様と対話できたことを嬉しく思います。今日やってみたくと思ったことを明日から実践し、日本をもっと生きやすく働きやすい国にしていきたいと思います。



### 分科会3 提言

日本女性会議 2025 樺原

**【生き方×働き方「なりたい自分」】提言**

地域で女性が直面している「経済分野」におけるジェンダーギャップの背景  
「女性」×「働く」を阻む**5つの壁**を可視化

①女性自身 経験やスキル不足、 ライフイベント等	②職場 労働時間、働き方、 ハラスメント	③ケアサービス 保育・学童、家事 代行、介護等	④家庭 家事や育児負担	⑤社会規範 社会保障制度、税制、 企業の家族手当等
--------------------------------	----------------------------	-------------------------------	----------------	---------------------------------

地方自治体や地域のステークホルダーとの連携による課題解決が重要

男女が「公正」である事の重要性を再確認

日本女性会議 2025 樺原

**【生き方×働き方「なりたい自分」】提言**

男女が「公正」となるために、**個人や組織で何ができるのか？**を考えました。

固定概念や壁を『決めつけ』てませんか？⇒意識改革が必要

**誰もが「ありたい姿」で生きられる社会を目指すことが重要**

- より添える事、時間を分けあおうと思う事、心からやさしく思う事。を明日から意識します！
- 男女の“誰もが”育児休業を取る意識！両親で子育てを当たり前！
- 女性に意思決定の場に関われるコミュニティをつくりたい！
- 生活者の声が届く仕組みを地域につくれば良いな。
- 自身・業界の「決めつけ」を無くそう！
- 活力あふれる生活を送る意識をする！
- 自分の事を考える時間をつくりたい！
- ボランティアで子どもを見守り、自分が出来ることを！

今日からできる具体的な行動を積み重ねよう！