

第 2 章 現状と課題

1. 統計からみる現状
2. 市民・事業所アンケート結果からみる現状
3. 前計画の総括

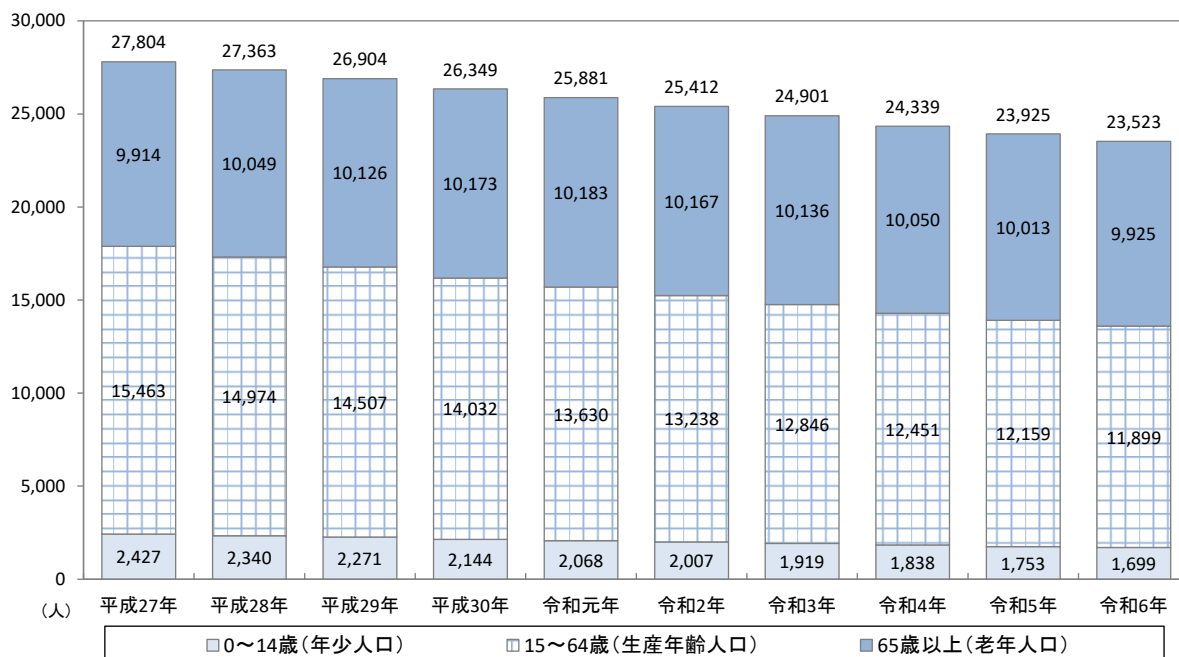
1. 統計からみる現状

(1) 人口の動向

①総人口と年齢3区分別人口

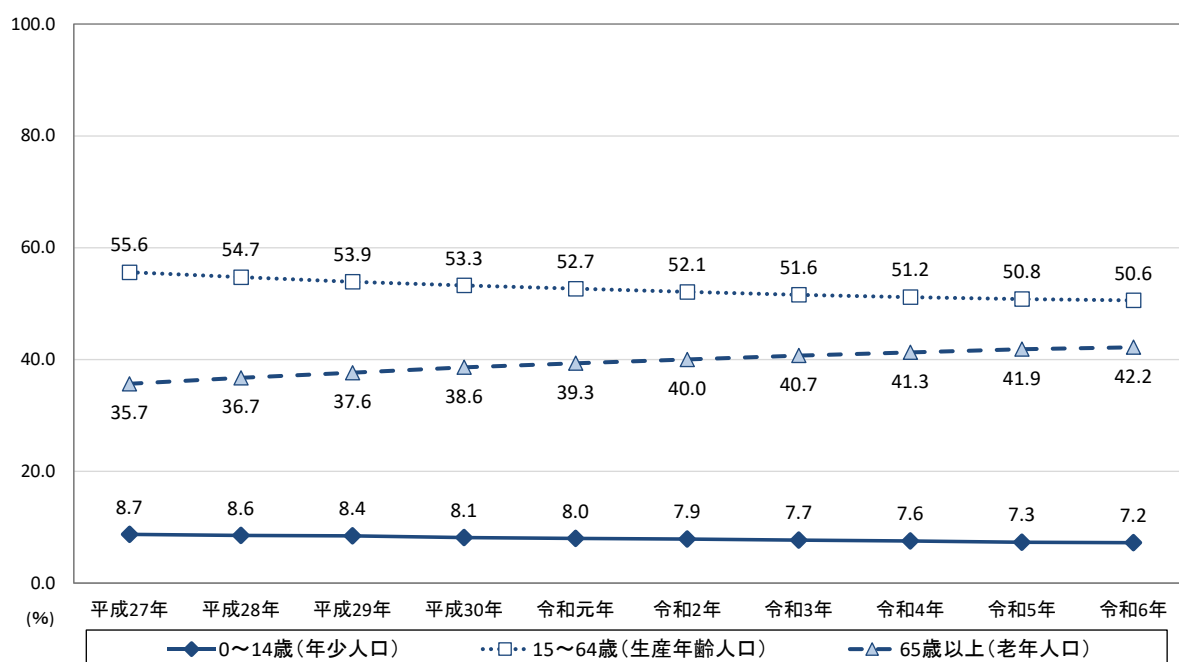
御所市の総人口は年々減少傾向にあり、令和6年では23,523人となっています。人口を年齢3区分別に見ると、年齢3区分別人口比については、0～14歳（年少人口）と15～64歳（生産年齢人口）の割合は減少傾向にあります。一方、65歳以上（老年人口）の割合は増加傾向にあり、令和6年では42.2%となっています。

【総人口と年齢3区分別人口の推移】



資料：御所市住民基本台帳（各年3月31日現在）

【年齢3区分別人口比の推移】

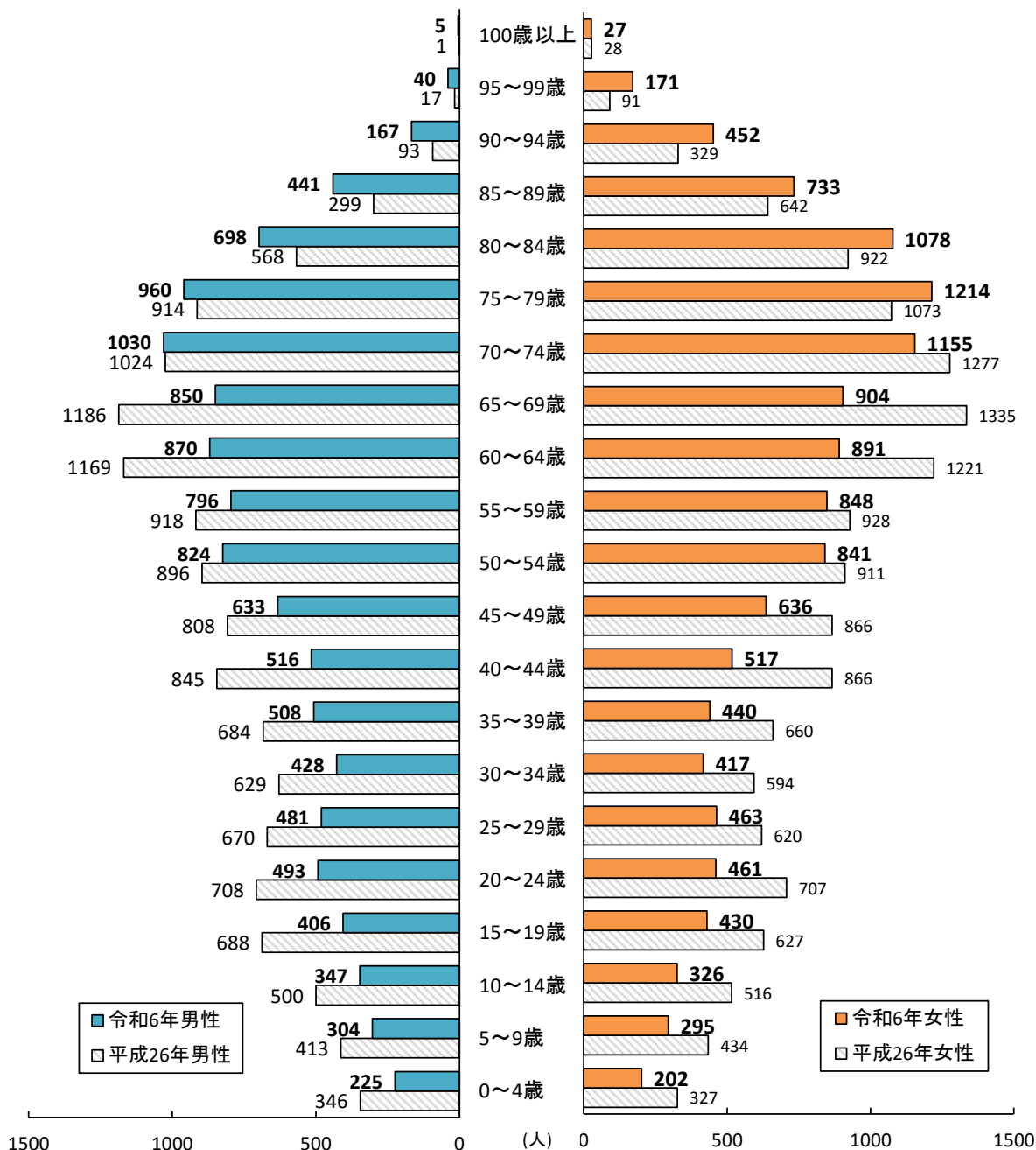


資料：御所市住民基本台帳（各年3月31日現在）

令和6年の御所市の人口を年齢別にみると、男性では「70～74歳」、女性では「75～79歳」が最も多くなっています。

前計画策定時に掲載していた平成26年のデータと比較すると、男性では70歳以上の全ての年齢区分で人口が増加しており、69歳以下の全ての年齢区分で人口が減少しています。女性では、75歳～99歳までの年齢区分で人口が増加しており、74歳以下の全ての年齢区分で人口が減少しています。

【人口ピラミッド（令和6年と平成26年）】

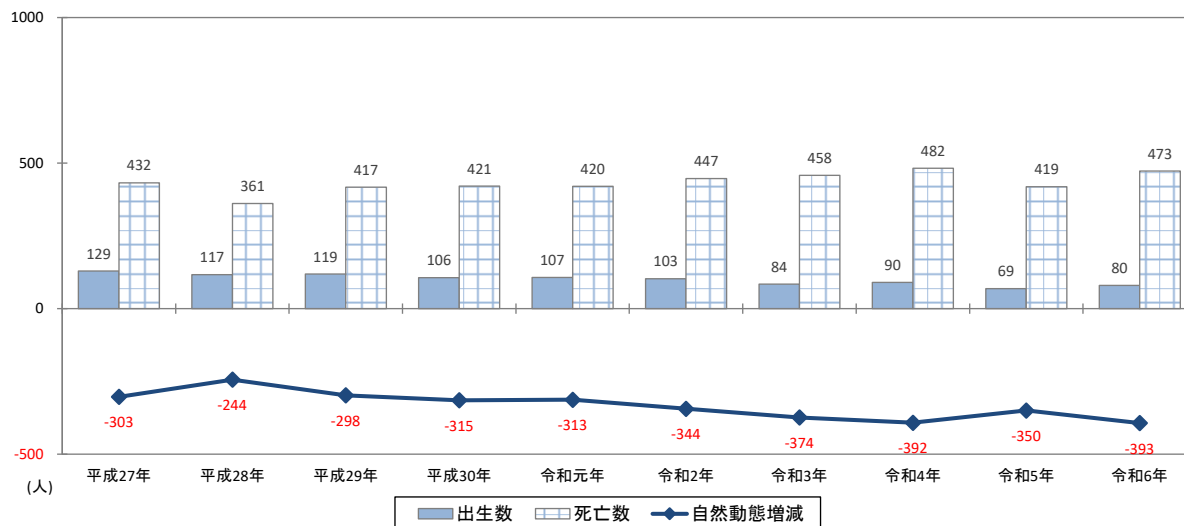


資料：御所市住民基本台帳（各年3月31日現在）

②人口動態

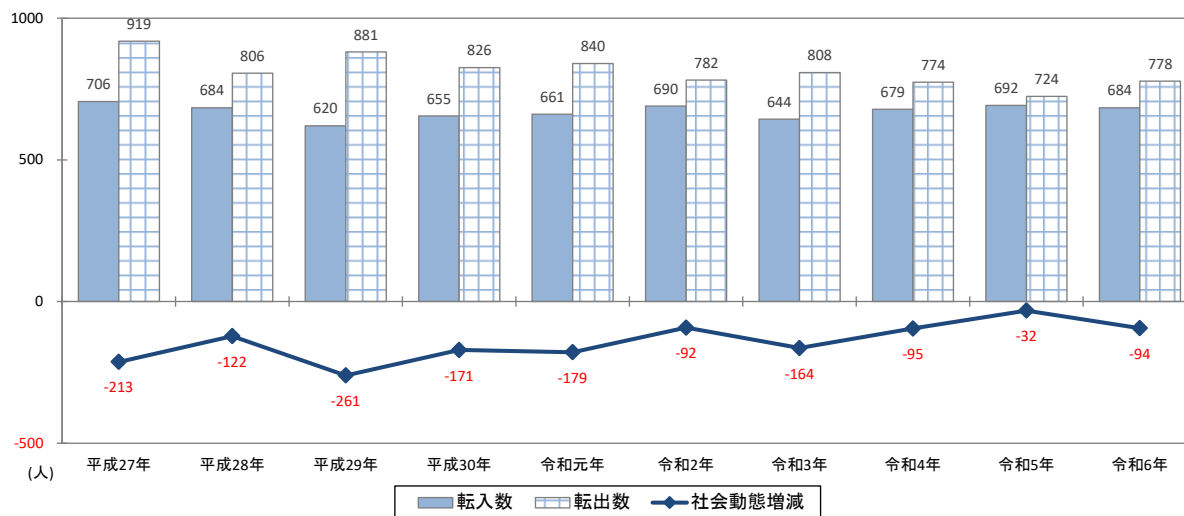
過去 10 年の自然動態の推移をみると、平成 27 年以降、各年において出生数が死亡数を下回り、自然減となっています。社会動態の推移においても、各年において転入数が転出数を下回り、社会減となっています。純増減については、各年 350 人以上減少しています。

【自然動態の推移】



資料：奈良県推計人口調査（各年 10 月 1 日～9 月 30 日）

【社会動態の推移】



資料：奈良県推計人口調査（各年 10 月 1 日～9 月 30 日）

【人口動態の推移】

(単位:人)

	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和6年
自然増減	-303	-244	-298	-315	-313	-344	-374	-392	-350	-393
社会増減	-213	-122	-261	-171	-179	-92	-164	-95	-32	-94
純増減	-516	-366	-559	-486	-492	-436	-538	-487	-382	-487

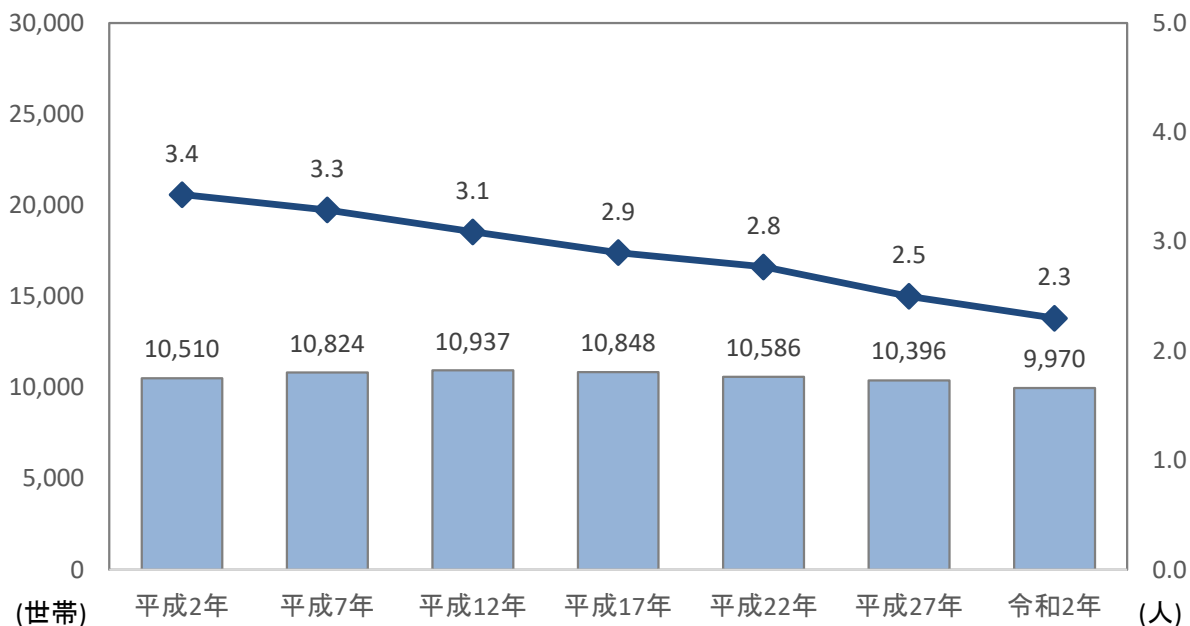
資料：奈良県推計人口調査（各年 10 月 1 日～9 月 30 日）

(2) 家族の状況

世帯数は平成2年から平成12年にかけ増加傾向にあったものの、平成17年から減少し、令和2年には9,970世帯なっています。一世帯当たり人員については年々減少し、令和2年では2.3人となっています。

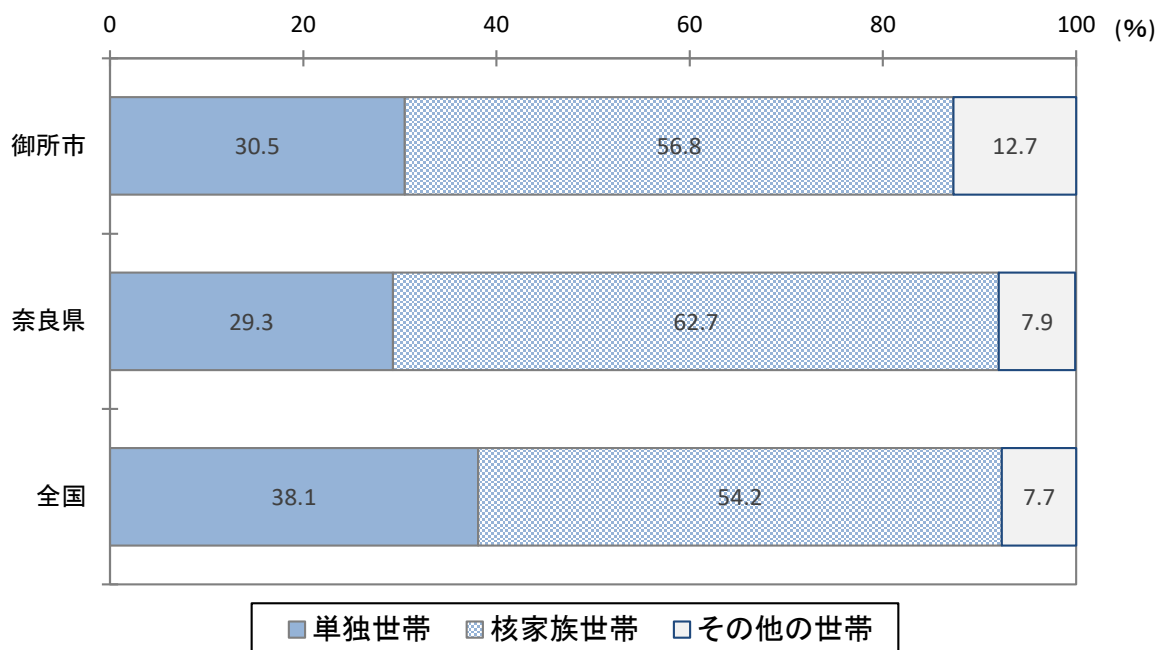
令和2年の世帯類型別構成比の割合をみると、単独世帯（ひとり暮らし）は30.5%、核家族世帯（夫婦のみの世帯、夫婦と子供から成る世帯、ひとり親と子供から成る世帯）は56.8%、その他の世帯（夫婦と両親から成る世帯、その他不詳含む）が12.7%となっています。奈良県全体と比較すると、核家族世帯の割合が低く、単独世帯とその他の世帯の割合が高くなっています。

【世帯数と1世帯当たり人員の推移】



資料：国勢調査

【世帯類型別構成比の比較（令和2年）】

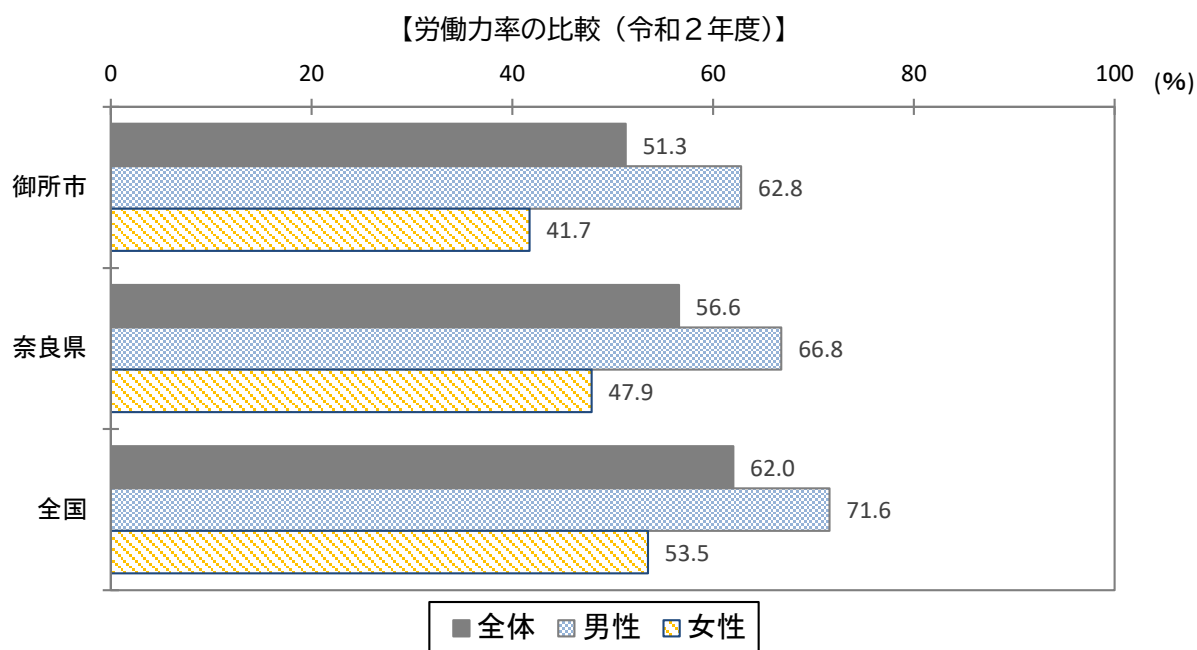


資料：国勢調査

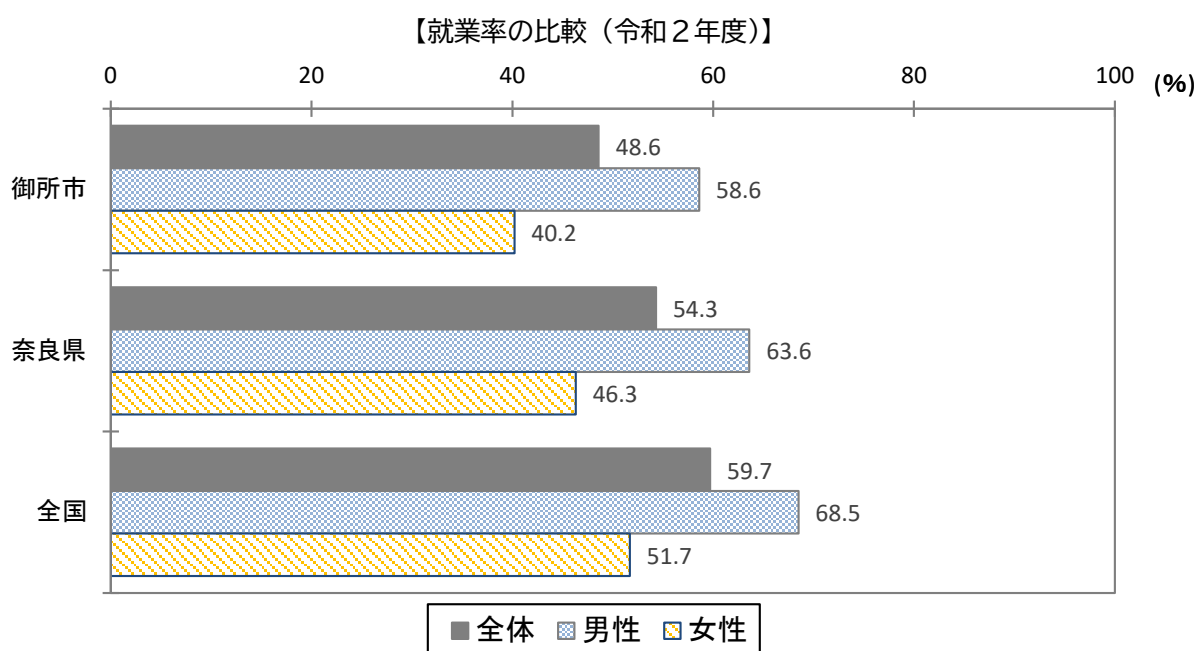
(3) 就労の状況

労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）では、御所市は全体で51.3%、男性が62.8%、女性が41.7%となっており、全体及び性別の労働力率が全国と奈良県よりも低くなっています。

就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）では、御所市は全体で48.6%、男性が58.6%、女性が40.2%となっており、全体及び性別の就業率が全国と奈良県よりも低くなっています。



資料：令和6年度改訂版「統計からみた御所市のすがた」



資料：令和6年度改訂版「統計からみた御所市のすがた」

2. 市民・事業所アンケート結果からみる現状

令和6年（2024年）に実施した男女共同参画に関する市民・事業所へのアンケート結果の概要については、以下の通りです。アンケート結果及び御所市男女共同参画推進委員会での検討を踏まえて、第4章施策の展開を記載しています。そのため、関連するアンケート結果のグラフは第4章で掲載します。

（1）市民アンケート結果

家庭生活について

- 夫婦の家庭での役割について、《理想》では、『女性と男性で同じくらい』と回答している項目が、「キ. 家庭の収入割合」以外の項目で約6割～7割以上となっています。「キ. 家庭の収入割合」は『主に男性の役割』という回答が4割以上になっています。
- 夫婦の家庭での役割について、《現実》では、『主に女性の役割』と回答している項目が、「ア. 食事の支度」、「ウ. 洗濯」で7割以上となっています。「キ. 家庭の収入割合」では、『主に男性の役割』という回答が6割以上になっています。

夫婦の家庭での役割について、《理想》では家庭の収入割合を除く全ての項目で『女性と男性で同じくらい』となっていますが、《現実》では、家庭の収入割合と土地や家屋の購入決定と近所づきあいを除く、多くの項目で『主に女性の役割』が多くなっており、理想と現実で差が見られます。

地域活動について

- 地域の活動や行事等での男女の不平等について、「男女の不平等はない」の割合が4割以上となっています。男女の差を感じているとの回答は、役員選挙や運営への女性参加、地域行事での男女の差、会議での発言等でそれぞれ約1割となっています。
- 男性と女性がともに地域の活動や行事等に積極的に参加するために必要なこととして、「配偶者や家族の協力」「地域の中に仲間がいること」が約5割「参加のきっかけとなる地域活動情報の提供」が約4割となっています。

地域の活動や行事等での男女の不平等について、「男女の不平等はない」の割合が多くなっていますが、男性と女性がともに地域の活動や行事等に積極的に参加するために周囲の協力や情報提供など参加にむけたきっかけづくりが求められています。

- 防災・災害復興対策での性別に配慮した対応について、「必要である」「どちらかといえば必要である」を合わせて9割の方が必要だと回答しています。具体的な対応として、「避難所の設備（男女別のトイレや更衣室、物干し場など）を整えること」が約9割、「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障害者、妊産婦へのサポート体制）を整えること」が約7割、「避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」が4割となっています。

防災・災害復興対策については、避難所や災害時の救援医療体制で性別に配慮した対応が求められており、対策に向けて男女両方の視点を入れることも必要と感じています。

職業生活について

○職場での男女差について、「特に男女格差はない」が約2割となっています。一方で、「お茶くみなどの雑用は、職種に関わらず女性がすることが多い」が約3割となっています。

性別によって職場での男女差について認識の違いが見られます。「29歳以下」では全体と比較して「女性は昇進・昇格が遅い、または望めない」「慣行として結婚退職制、職場結婚退職制がある」と回答した割合が高く、「60～69歳」では全体と比較して「特に男女格差はない」と回答した割合が高く、「80歳以上」では全体と比較して「女性は同じポストの男性より、出張や視察などの機会が少ない」「お茶くみなどの雑用は、職種に関わらず女性がすることが多い」と回答した割合が高くなっています。

○女性が職業を持つことについて、「職業を持ち、結婚・出産後も働き続ける（育児休業は含む）」が5割以上、「結婚または出産を契機に一旦は退職し、育児終了後に再び働く」の割合が約3割となっています。

○女性が仕事を続けていくために必要なこととして、「安心して子どもを預けられるなど、育児の負担が軽減されること」が約7割、「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」「家事の負担が軽減されること」が約6割となっています。

女性の仕事について、家庭環境との両立やそのための協力や支援が求められています。

○管理につく女性が少ない状況について、「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が約5割、「女性は、勤続年数が短く、管理職になる前に退職するから」「会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」が約3割となっています。

○今後女性の活躍が進むのがよいと思う分野・立場について、「国会・県議会・市町議会等の議員」が約5割、「国の省庁・県庁・市町の役所等の公務員」「企業の管理職、労働組合の幹部」が約4割となっています。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

○《希望》では、『「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先』の割合が約3割、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』が2割となっています。

○《現状》では、『「家庭生活」を優先』『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』が約2割となっています。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について、希望より仕事や家庭生活を優先しているとの回答が多く、『「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先』では希望と比較して現状での回答割合が低くなっています。

○希望と現状が異なる回答をした人の中で、理由として「仕事が忙しくて時間がない」が約4割、「家事や子育てで時間がない」が約3割、「健康状態に不安がある」が約2割となっています。

配偶者等からの暴力について

- 「DVやデートDVがテレビや新聞、雑誌などで問題になっていることは知っている」が約4割、「DVやデートDVを見聞きしたことはない」が3割となっています。
- 「DV」の経験について、「ない」が8割以上、「ある」が約1割となっています。
- 「DV」経験がある方について、「家族や親戚、友人・知人に相談した」が約5割、「どこ（誰）にも相談しなかった」のが4割となっており、相談しなかった理由として「相談しても無駄と思ったから」が約4割となっています。
- 「DV」の相談場所の認知度について、「警察」が約5割、「御所市人権センター」が約3割、「すべて知らない」が約2割となっています。

「DV」について相談をしていない方が多く、相談先の認知度も高くありません。

- 性的いやがらせ（セクシュアル・ハラスメント）で経験したものや見聞きしたものについて、職場・学校・地域・家庭の中で、職場での経験が多くなっています。その中で、「容姿、年齢、結婚のことなどを話題にする」が2割以上となっています。

男女共同参画社会について

- 女性の人権が大切にされていないと思うことについて、『「男は仕事、女は家庭」という慣習、しきたりなど固定的な性別役割分担意識がある』が約5割、「女性が社会進出できる環境が整っていない」「痴漢やストーカーなど性的暴力を受ける」が約3割となっています。
- 「男性が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」を足し合わせた割合が、「女性が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性が優遇されている」を足し合わせた割合より高い項目は、「家庭」「職場」「社会通念、風潮、しきたり」「政治や行政の場」「社会全般」となっています。
- 「女性が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性が優遇されている」を足し合わせた割合が、「男性が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」を足し合わせた割合より高い項目は1つありません。

社会環境等において、男性が優遇されているとの認識が高くなっています。

- 「男は仕事、女は家事・育児」という考え方について、「そう思わない」が約3割、「どちらともいえない」と「どちらかといえばそう思う」が約2割となっています。
- 今後、男性が女性とともに家事や子育て、教育、介護、地域活動などに積極的に参加していくために必要なこととして、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」「労働時間短縮や育児・介護休業制度を取得しやすくする」「夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話しあう」が約4割となっています。
- 男女共同参画の考え方として、「男性が家族のために食事をつくる」「職場の上司が女性である」「男性が乳幼児の世話をする」では、約7割が「よいと思う」と回答しています。

男女共同参画に関する考え方として、従来の性別での役割（男性は〇〇、女性は〇〇等）といったことなく、それぞれが理解を進め協働で取り組むといった認識が高くなっています。

- 子どもがどのように育ってほしいかについて、『女の子の場合』では、「人にやさしく、親身になって人の面倒をみる」「愛きょうがあり、誰にでも好かれる」が約4割、「自分の考えを人前ではっきり言う」「物事を自分の考えで決めて、最後までやり抜く」「礼儀作法を心得ている」が約3割となっています。

○続いて、《男の子の場合》では、「物事を自分の考えで決めて、最後までやり抜く」が約4割、「活発で行動的」「人にやさしく、親身になって人の面倒をみる」「経済的・社会的な自立心」「たくましく頼りがいがある」「自分の考えを人前ではっきり言う」が約3割となっています。

○子どもの学校教育について、《女の子の場合》では、「大学まで」が約5割、「高等学校まで」が約2割となっています。《男の子の場合》では、「大学まで」の割合が約6割、「高等学校まで」が約2割となっています。

子どもの進路について、男の子も女の子も約半数が「大学まで」の学校教育が必要だと考えています。

子どもの成長について、性別で求めるものとして、女の子では、「愛きょうや面倒見の良さ、礼儀作法」に関する回答が男の子と比較して高くなっています。男の子では、「活発、頼りがい、物事を最後までやり抜く、自立心」に関する回答が女の子と比較して高くなっています。

○男女平等を進めるために必要なこととして、「古くからの悪しき習慣やしきたりを改める」が約5割、「男性が女性に対する固定的な見方や考え方を改める」「家事・育児などが十分評価される」「女性が知識や技術を習得し、積極的に力をつけていく」が約3割となっています。

○「男女共同参画社会」の実現に向けて御所市が今後力をいれて取り組むべきと思うこととして、「子育てや介護を社会的に支援する施設・サービスの充実」「学校や施設等における男女共同参画の理解を深めるための教育・学習」「雇用の機会や条件の男女格差を解消するための企業や事業主への働きかけ」が約3割となっています。

○結婚後の「姓」の選択について、「自分がするかどうかは別として、別姓と同姓を自由に選べるようにしたほうがよい」が約4割、「夫婦は同姓であるべきで、別姓には反対である」が約2割となっています。

(2) 事業所アンケート結果

従業員の雇用、制度利用、労働環境などについて

- 女性管理職が少ない(または、いない)理由として、「女性従業員が少ない、またはいない」が約4割、「特にない」が約3割、「管理職になるために必要となる知識と経験を有する女性が少ない、またはいない」が約2割となっています。
- 「ポジティブ・アクション」(女性社員の活躍推進)に関して、「性別による評価をするようなことのないようにしている」が約5割、「取り組んでいない」が約3割、「仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している」「性別に関わりなく能力を発揮できるよう教育訓練や研修を実施している」が約2割となっています。取り組んでいない理由として、「女性従業員が少ない、またはいない」が約4割、「女性自身が希望していない」が約3割「特に必要性を感じない」が約2割となっています。
- 育児休業の取得状況等について、女性の育児休業対象者が、「1人」と回答した事業所が7件あり、そのうち取得したのは6件となっています。「2人」と回答した企業では、2人が取得しています。男性の育児休業対象者が、「1人」と回答した事業所が4件あり、そのうち取得したのは1件となっています。「5人」と回答した企業では、「5人」が取得しています。
- 介護休業の取得状況について、男性は0件で、女性は、「1人」と回答した事業所が2件、「6人」と回答した事業所が1件となっています。介護休業の活用をすすめるうえでの課題として、「代替要員の確保」が約4割、「特に課題はない」が約3割、「柔軟な勤務制度の整備」の割合が約2割となっています。
- ワーク・ライフ・バランスの推進のために、現在実施している取組について、「長時間残業の削減など働き方の見直し」が約6割、「事業所内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる」が約3割、「仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実」が約2割となっています。
- ハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント)防止対策に向けての取組について、「特に対策を講じていない」が約5割、「倫理規定などを就業規則に定めている」が約3割となっています。

性の多様性に対する配慮について

- トイレについて、「男女の区別がないトイレを設置」「男性用・女性用トイレと分けて設置」が約5割となっています。
- 性的マイノリティに対する取組について、「取り組んでいない」が約8割となっています。

男女共同参画への行政の取組について

- 男女が共同して参画することのできる職場づくりを推進するために、御所市が力を入れていくべき施策として、「保育サービスの充実」「高齢者や障がい者へのサービスの充実」が約4割、「女性に対する就業支援」「特になし」が約3割となっています。

3. 前計画の総括

(1) 前計画の基本目標について

①基本目標Ⅰ 男女共同参画意識の浸透について

■基本課題と基本施策

基本課題	基本施策
1. 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	①男女共同参画意識の普及・啓発 ②男女共同参画に関する社会教育の推進 ③メディアにおける人権の尊重の推進
2. 男女共同参画の視点に立った教育・保育の推進	①学校における男女平等教育の推進 ②保育所、幼稚園における男女共同参画の推進
3. 男女共同参画の視点に立った行政運営の推進	①庁内における男女共同参画意識の浸透 ②男女共同参画の視点を踏まえた施策展開の推進

■数値目標

指標	策定時 (H25 年度)	目標値 (R4 年度)	現状値 (R5-6年度)
「男女共同参画社会」という言葉を知っている人の割合	41.8%	100.0%	—
「男は仕事、女は家庭」という考え方に否定的な人の割合	38.9%	50.0%	50.7%
「社会全般で男女の地位は平等である」と感じている人の割合	19.5%	50.0%	11.6%
男女共同参画に関する市民講座等の開催回数	年1回	年3回	年2回
市職員研修の開催回数	年1回	年2回	年3回

※「男女共同参画に関する市民講座等の開催回数」「市職員研修の開催回数」は、令和6年度の現状値

■総括

- 男女共同参画意識の浸透について、「男は仕事、女は家庭」という考え方に否定的な人の割合は半数以上に増加した一方で「社会全般で男女の地位は平等である」と感じている人の割合は減少しています。
- 市民講座や職員研修にも取り組んできていますが、今後は男女共同意識の浸透に向けて、世代や対象に応じた普及・啓発の方法の工夫が必要となります。

②基本目標Ⅱ 男女の平等な社会参画の促進について

■基本課題と基本施策

基本課題	基本施策
1. 市政への女性の参画の促進	①市政・審議会等への女性の参画促進 ②女性の職域拡大と人材育成
2. 企業におけるポジティブ・アクションの推進	①ポジティブ・アクションの推進 ②女性の職業能力の開発
3. 地域における男女共同参画の推進	①政策・方針決定過程への女性の参画促進 ②女性の活躍に向けた環境整備

■数値目標

指標	策定時 (H25 年度)	目標値 (R4 年度)	現状値 (R6年度)
市議会における女性の割合	17.3%	30.0%	7.7%
市職員(一般行政職)の女性管理職の割合	9.5%	30.0%	16.0%
審議会等※における女性委員の割合	16.8%	30.0%	21.6%
女性自治会長の割合	3.3%	3.7%	4.2%

※地方自治法(第 202 条の3)に基づく審議会等

■総括

- 男女の平等な社会参画の促進について、これまで共同参画の市民啓発等に取り組んできましたが、関連する指標をみてもまだ男女平等な状況になっていないため、今後も引き続き取り組む必要があります。

③基本目標Ⅲ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

■基本課題と基本施策

基本課題	基本施策
1. 男女平等の労働環境の整備	①男女平等な雇用機会・待遇の確保 ②自営業等における労働環境の整備 ③働く男女の健康の確保
2. バランスの取れたライフスタイルの確立	①ワーク・ライフ・バランスの職場環境づくり ②子育て・介護支援の充実 ③家庭における男女共同参画の推進 ④地域活動への男女の対等な参画の促進

■数値目標

指標	策定時 (H25 年度)	目標値 (R4 年度)	現状値 (R5年度)
職場において「男女格差はない」と感じている人の割合	28.7%	50.0%	20.9%
「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っている人の割合	14.9%	100.0%	—

■総括

- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進について、職場において「男女格差はない」と感じている人の割合は減少していますが、まだ男女格差を感じている人がいる状況であり、今後も事業所等と連携し、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に取り組む必要があります。

④基本目標Ⅳ 誰もが安心して暮らせる環境の整備

■基本課題と基本施策

基本課題	基本施策
1. 男女間のあらゆる暴力の根絶	①ドメスティック・バイオレンス(DV)対策の推進 ②セクシュアル・ハラスメント対策の推進 ③児童に対する虐待・性的被害防止に向けた取組の推進
2. 生涯を通じた男女の健康の確保	①性と生殖に関する健康についての理解促進 ②ライフステージに応じた男女の健康づくり
3. さまざまな困難を抱える男女の自立と生活安定の促進	①ひとり親に対する支援の充実 ②生活上の問題を抱える人に対する支援の充実

■数値目標

指標	策定時 (H25 年度)	目標値 (R4 年度)	現状値 (R5年度)
配偶者や恋人からの身体的・精神的な暴力は女性の人権を侵害していると感じている人の割合	18.9%	100.0%	17.6%

■総括

- 誰もが安心して暮らせる環境の整備について、これまで DV やハラスメントをテーマとした研修、及び市広報・HP 等での啓発等に取り組んできましたが、性別を起因として安心して暮らせない状況にある方への支援は十分ではありません。また、前回の計画策定時より、社会的にも女性の就業率やひとり親世帯は増加傾向にあり、ワークライフバランスなど仕事と生活の調和の側面からも包括的に支援を行うことが、誰もが安心して暮らせる環境の整備につながります。今後は、包括的な支援を行う必要があります。

⑤基本目標Ⅴ 男女共同参画の推進体制の確立

■基本課題と基本施策

基本課題	基本施策
1. 庁内推進体制の整備	①男女共同参画施策を推進する専門部署の強化 ②男女共同参画の庁内体制の確立 ③庁内各部署、国、県との連携強化
2. 市民等との連携の強化	①NGO・NPO 等、市民との連携の強化と活動の支援
3. 総合的な相談体制と拠点施設の整備	①男女共同参画に関する相談体制の充実 ②男女共同参画に関する情報提供の充実 ③拠点施設の整備と充実

■総括

- 男女共同参画の推進体制の確立について、これまで市職員で男女共同参画推進委員を組織し、市役所内で共同参画の推進に取り組んでいました。また市民の女性で組織する団体と連携をし啓発等に取り組んでいましたが、基本理念の実現に向けて、より充実した推進体制の確立が求められます。