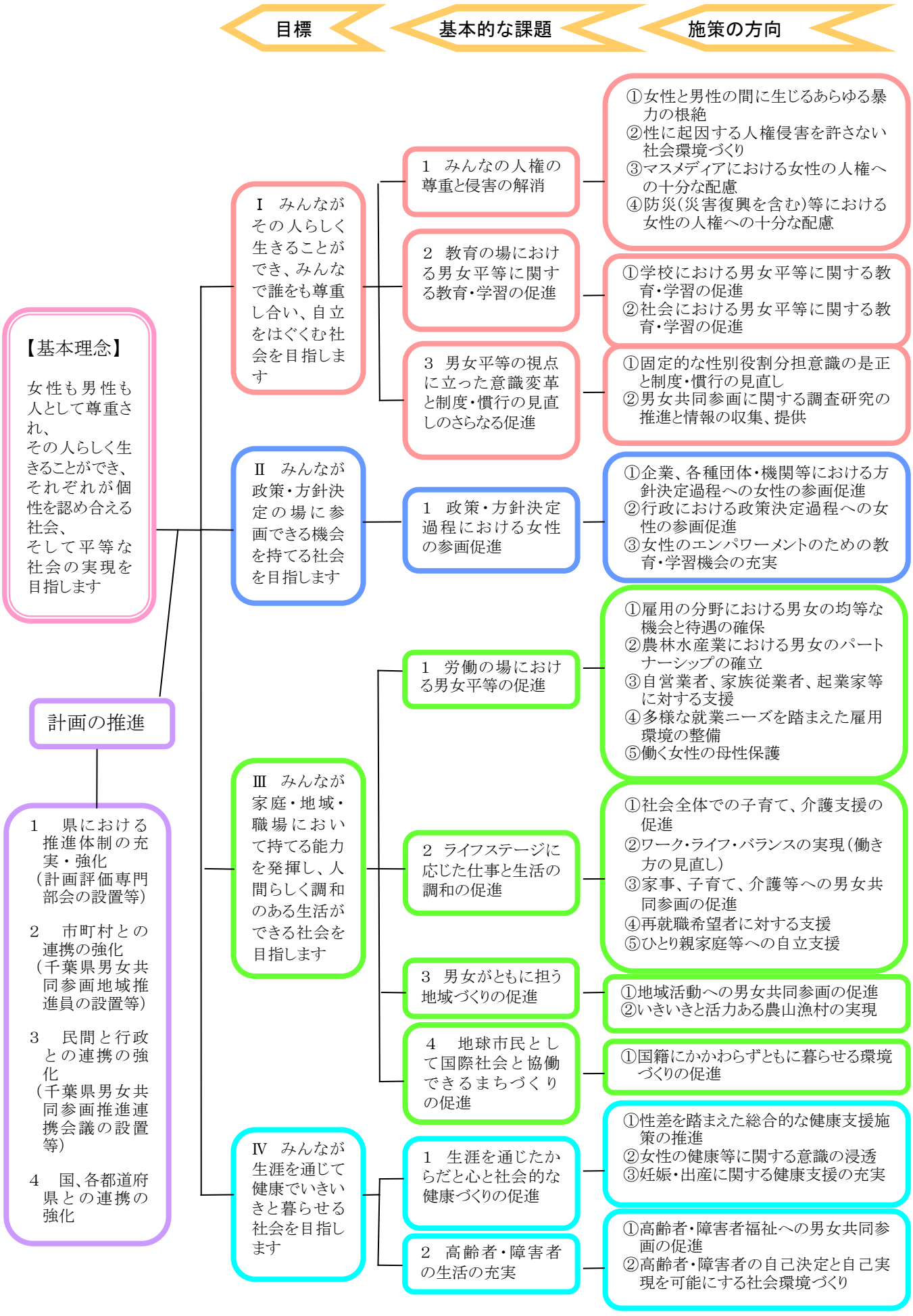
第２章　基本計画の内容

第２章　基本計画の内容
１　計画の体系



２ 目標と基本的な課題

目標Ⅰ　みんながその人らしく生きることができ、みんなで誰をも尊重し合い、自立をはぐくむ社会を目指します

生涯を通じた男女平等に関する教育・学習により、自立した人間を育てるとともに、すべての人が、一人の人間として互いに尊重し合い、人権が侵害されることのない社会づくりを目指します。

（基本的な課題１）みんなの人権の尊重と侵害の解消

現状と課題

日本国憲法では「個人の尊重」と「法の下の平等」が規定されており、この２つの規定はそれぞれ、女性も、男性も、高齢者も子どもも、誰もが対等な存在として尊重されなければならないということを意味しています。

しかしながら、個人の人権に対する最大の侵害である暴力は、身体に対する暴力や、精神的な暴力、性的な暴力など、様々な形で現代社会に存在しています。

それがどんな形のものであっても、また、どんな理由があるにしても、あらゆる暴力は、それを向けられた相手に対する最も深刻かつ重大な人権侵害であり、許されざるものです。

特に、女性と男性の間に生まれる暴力は、意識的であっても、無意識であっても、そのほとんどが、相手を対等な存在として認めず、自分よりも劣る存在と考える不平等な関係のもとで起こることにより、被害者から誇りや生きていく自信を奪っていきます。

これは、女性も男性も人として尊重され、その人らしく生きることができ、それぞれが個性を認め合える社会、そして平等な社会を目指すという、男女共同参画社会の理念に反するものであり、男女共同参画社会の実現のためにも、あらゆる暴力の根絶を目指していく必要があります。

女性と男性の間に生まれる暴力の形態のひとつとして、ＤＶ(*13 ページ参照)があります。

平成１３年４月に制定されたＤＶ防止法（*13 ページ参照）は、平成１４年４月から本格的に施行されましたが、この法律が人々に認知されるにしたがって、ＤＶそのものに対する認識もまた社会に浸透してきました。

用語の説明

＊ DV(ドメスティック・バイオレンス)及びDV防止法
「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（平成１３年法律第３１号。以下「DV 防止法」という。）では、配偶者からの暴力を「配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下「身体に対する暴力等」という。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。」と定義している。
なお、内閣府においては、対象範囲に恋人も含むより広い概念として、「夫・パートナーからの暴力」という用語を使用する場合もあるが、「夫」という言葉を用いているのは、女性が被害者になることが圧倒的に多いためである。

これまでＤＶに苦しみながらも、単なる夫婦げんかといった家庭内の問題であるとして、誰にも救いを求められずにいた人たちも、自ら声を上げることができるようになったことで、本県における平成１７年度のＤＶ相談件数は４，５１３件に達するなど、ＤＶ防止法制定前年の平成１２年度（４４９件）に比べて、約９倍の増加となっています。

ＤＶ防止法は、当初から施行後３年で見直すこととされていましたが、平成１６年に改正されたＤＶ防止法（以下、「改正ＤＶ防止法」という。）は、「配偶者からの暴力」には、身体に対する暴力のほか、心身に有害な影響を及ぼす言動も含むことが、条文の中で明記されました（改正ＤＶ防止法第１条第１項）。
また、「配偶者」の範囲についても、離婚した元配偶者や、法律的には夫婦でなくても、実質的に夫婦と同様の生活をしている相手、あるいは過去に夫婦と同様の生活をしていた相手から暴力を受ける場合を含むなど（同条第２項）、被害者の保護が一層図られるようになりました。
さらに、ＤＶ防止に向けた施策を実施する県の責務として、配偶者からの暴力の防止や、生活再建支援を含めた、被害者保護のための基本計画を定めることが新たに盛り込まれました（同法第２条の３）。

本県では、これまでにもＤＶのない県づくりを目指して、県民一人ひとりに対する意識啓発に取り組むとともに、被害者の支援や、被害者支援の視点に立った加害者対策のための取組など、ＤＶ予防のための積極的な施策を展開してきましたが、ＤＶ防止法の改正を受けて、ＤＶ防止基本計画を平成１８年３月に策定したところです。
今後、民間団体や市町村、医療機関、警察、司法機関など、ＤＶ被害者の支援に当たる関係機関との連携を一層強化しながら、被害者一人ひとりの状況に即した支援を総合的に行っていく必要があります。

また、ＤＶなど、男女間のあらゆる暴力を根絶するためには、女性と男性がお互いを対等な存在としてその人権を尊重し、女性であれ、男性であれ、個人の尊厳を傷つける暴力は許さないという意識を社会全体で共有していくことが必要です。

同時に、ＤＶは身近にある重大な人権侵害であり、犯罪にもなりうる行為であることや、ＤＶの本質とその存在を、広く県民に知らせることが大切です。

そのためには、ＤＶに関しての広報や啓発活動、またＤＶを予防するための教育など、「ＤＶを許さない」という意識の醸成に向けた取組を粘り強く続けていくことが必要です。

また、精神的にも肉体的にも傷つき、生活の基盤も決して安定しているとはいえないＤＶ被害者の新たな生活を支えていくために、相談体制の充実、安全な住環境の確保、生活再建支援など、様々な視点から適切な支援策を展開していく必要があります。

改正ＤＶ防止法では、事実上の婚姻関係を含む配偶者と、元婚姻関係にあった配偶者から受ける暴力をＤＶとして規定していますが、この規定には当たらない交際相手からの暴力も、本質は全く変わるところがありません。

特に、最近は、高校生や大学生など若者の間で、親密な関係の男女等に起こるいわゆる「デートＤＶ(*)」などの暴力が広がっていることが注目されていますが、これからの社会を担う若者の世代に、交際相手への暴力を容認する意識が広がることは極めて深刻な問題であり、その予防など積極的な取組を進める必要があります。

用語の説明

＊ デートDV

ＤＶは決して大人だけの問題ではなく、デート中の若者の間でも様々な形の暴力が起こっており、セックスをきっかけに暴力が始まったり、本格化したりします。そのような親密な関係にある若者間の暴力をデートＤＶと言います。（山口のり子著「デートＤＶ防止プログラム実務者向けワークブック」より）

配偶者間の暴力以外にも、家庭内で起こる、性に起因する暴力の別の形に、父親等から子どもへの性的虐待があります。こうした暴力は、被害を受けた子どもの心や身体、ひいてはその人生そのものに、計り知れない傷を残すことになります。

子どもの未来と命を守るため、被害を予防し、また早期に発見するための体制整備や、被害を受けた子どもの人権に十分配慮した支援を進める必要があります。

女性と男性の間に生まれる暴力には、女性から男性に向けられる場合もありますが、現在、被害者の圧倒的多数を占めているのは、その多くが相対的に男性より体格や腕力が劣り、男性とは異なる身体の仕組みを持つ女性です。男女間のあ

らゆる暴力を根絶するためには、特に男性から女性に対する暴力の根絶に向けた取組と、圧倒的多数を占める被害女性の生活再建などの支援の取組を、積極的に展開していく必要があります。

特に、強姦や強制わいせつ、痴漢などの性犯罪は、加害者の圧倒的多数を占める男性が、自らの支配欲や性的欲求を満たすという目的のため、女性や子どもの人権を侵害する卑劣な犯罪行為のひとつであり、被害者が心や身体に一生涯回復できない傷を受ける場合も少なくありません。ＤＶをはじめとする性に起因する暴力は、恐怖や不安、自分に対する無力感などから、それまでと同様の日常生活を送ることを困難にするような深刻な人権侵害です。

さらに、男女間のあらゆる暴力の被害者は、暴力そのものによって身体的また精神的に大きな被害を受けるだけではなく、第三者の心ない、あるいは被害者の気持ちを十分理解せずになされた不用意な言動によっても、さらに傷つくことがあります。このようなことを「二次的被害」と言いますが、これによって、ＤＶをはじめとする性に起因する暴力の被害者が、さらに辛く、悲しい思いをすることなく、安心して被害を届け出られる環境を整備し、被害者一人ひとりの人権を最大限に尊重した被害者支援を進めるとともに、ＤＶをはじめとする男女間のあらゆる暴力を許さない社会環境づくりに努める必要があります。

また、セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）(*)も、その根本にあるのは、女性を対等なパートナーとして見ない意識に加え、性的な関心ないし欲求の対象として見る意識等であって、その行為が人権を不当に侵害するものであるという構造はＤＶをはじめとする性に起因する暴力と同じです。

被害者の名誉や尊厳を不当に傷つけ、その能力の発揮を妨げるだけではなく、心身や生活に深刻な影響を与えるセクシュアル・ハラスメントが最も早く顕在化したのは就労の分野であり、平成１８年６月に改正された「改正男女雇用機会均等法」においては、男性に対するセクシュアル・ハラスメントも含めた対策を講じることが事業主に対し義務付けられました。

セクシュアル・ハラスメントが不当な人権侵害であるという認識は、社会の中に広く浸透してきており、平成１６年度県民意識調査によると、５割を超える県民が、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを人権侵害であると回答しています。

用語の説明

＊ セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）

男女共同参画会議 女性に対する暴力に関する専門調査会報告書「女性に対する暴力についての取り組むべき課題とその対策」（平成１６年３月）では、セクシュアル・ハラスメントについて、「継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものである。」と定義している。

現在では、就労の場に限らず、福祉などの現場や、学校などの教育機関、研究の場、スポーツの場でのセクシュアル・ハラスメントなども注目されるようになっており、あらゆる場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に向けた取組を行っていく必要があります。

特に、就労の場においてのセクシュアル・ハラスメントは、被害を受けた人が、同じ環境の中で就労を続けることが困難になる場合も少なくありません。万一セクシュアル・ハラスメントが発生してしまった時には、その被害者が就労を継続できるよう、職場復帰の支援をはじめ、適正な対応をすみやかに講じることも求められています。本県においては、セクシュアル・ハラスメントに関する女性からの相談件数が、平成１４年、１５年は１００件を超え、１６年も９７件と被害が顕在化していることから、さらなる取組が求められています。

また、ストーカー行為等も、自分の一方的な思いから、被害者の気持ちを顧みることなく、被害者の心身や生活の平穏を不当に害するものであり、根底は性犯罪やセクシュアル・ハラスメントと同じです。ストーカー行為等はどんどん過激になっていく傾向が強く、被害者に対する暴行や傷害、殺人などの凶悪犯罪に発展するおそれがあり、早期の適切な対策が必要とされます。

平成１２年１１月には、「ストーカー行為等の規制等に関する法律（以下、「ストーカー規制法」という。）」が施行されましたが、本県では、ストーカー行為等の認知件数が、平成１３年から１６年までのわずか４年間で１，３５０件を超えています。被害者の立場に立ったストーカー規制法の適切な運用はもとより、予防に向けた積極的な広報・啓発など、一層の取組が求められます。

さらに、女性や子どもへの人権の軽視から生まれる行為に、売買春があります。売買春は、「性」を商品化し、「もの」として売り買いするものです。それは人間としての尊厳を深く傷つけ、人権を軽んじた行為であり、決して許されるものではありません。

日本では、売買春で性を商品化されるのは、ほとんどが女性であり、何らかの強制を受けている場合や、搾取されている場合も少なくありません。特に、子どもを対象とする児童買春は、児童の権利に対する極めて重大な侵害であり、その心身の成長に計り知れない悪影響を及ぼすおそれがあります。

さらに近年では、中学生や高校生など、若年層を中心に「援助交際」という言葉が使われることも非常に多くなっていますが、その実態は金銭を受け取って性行為を行うことであり、売春行為にほかなりません。「食事、カラオケなどにつきあうだけ」という条件を提示している場合でも、匿名性の高い相手と直接会うことが、そのまま性犯罪などの事件につながる危険があります。

女性や子どもが売買春の被害者にならないよう、売買春を未然に防止するための取組を進めるとともに、売春を行った女性や、児童買春の被害を受けた子どもに対して、その人権に配慮しながら、社会復帰の支援を行う必要があります。

近年では、売買春を目的として、女性や子どもを「もの」として売り買いする人身取引(*)の被害も急増しています。人身取引は、その被害者、特に女性に対して、深刻な精神的・肉体的苦痛をもたらし、被害の回復が難しいため、人道的観点からも、迅速・的確な対応が求められます。

国レベルでは、平成１７年６月に刑法を改正し、新たに人身売買罪（刑法第２２６条の２）を創設し、それに先立つ平成１６年１２月に内閣官房において「人身取引対策行動計画」を策定するなどの取組を進めていますが、三方を海に囲まれ、成田国際空港を擁する本県においても、人身取引を未然に防ぐための対策強化はもとより、被害女性の保護、帰国のための支援など、新たな取組を検討する必要があります。

用語の説明

＊ 人身取引(トラフィッキング)

搾取の目的で、暴力若しくはその他の形態の強制力による脅迫若しくはこれの行使、誘拐、詐欺、欺もう、権力の濫用若しくは弱い立場の悪用又は他人を支配下に置く者の同意を得る目的で行う金銭若しくは利益の授受の手段を用いて、人を採用し、運搬し、移送し、蔵匿し又は収受することをいう。搾取には、少なくとも、他人を売春させて搾取すること若しくはその他の形態の性的搾取、強制的な労働若しくは役務の提供、奴隷若しくはこれに類する行為、隷属又は臓器摘出を含める。(「国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約を補足する『人、特に女性及び児童の取引を防止し、抑止し及び処罰するための議定書（人身取引議定書)』」第３条(a))。

世界中で毎年 60 万～80 万人が人身取引の犠牲となっていて、その約８割が女性だと推定されています。
（U.S. Department of State, Trafficking in Persons Report 2005 より)。

男女間のあらゆる暴力や人権侵害を根絶していくためには、女性の人権を、男性の人権と同等に尊重する意識を醸成することが必要です。

メディアによってもたらされる情報は、望むと望まざるとにかかわらず、日常生活のあらゆる場面で多くの人が触れるものであり、一人ひとりの意識や行動の形成に対して与える影響は非常に大きいものです。特に、近年では高度情報化が進み、その影響力は一層拡大しています。

しかしながら、一部の広告や番組等では、固定的な性別役割分担意識(*18 ﾍﾟｰｼﾞ参照)に基づいて、女性や男性を表現している情報が見受けられます。特に、女性の性的側面のみを強調したり、女性等に対する暴力的表現を扱った情報も少なくないなど、メディアにおいて、人権尊重への配慮が十分なされているとはいえない状況があります。

メディア関係者に対して、 固定的な性別役割分担意識にとらわれることのない表現を用いるとともに、女性の人権を尊重した表現を行うよう、男女共同参画に
関する配慮を働きかける必要があります。さらに、雑誌に掲載されている性風俗関係の広告など、こうした情報に接することを望まない人々を不適切な情報から守るよう、インターネットや携帯電話、ビデオ、ゲームソフトなどメディアの特性に応じた対策をとる必要があります。

特に、インターネットや携帯電話については、匿名性が高く、不特定多数の相手との情報のやりとりが可能なことから、異性同士の出会いの場を提供する「出会い系サイト」などを介して、売買春や、強姦などの性犯罪の被害に遭う事件が増加しており、被害を未然に防ぐという観点からも、広報･啓発について積極的な取組を進める必要があります。

用語の説明

＊ 固定的な性別役割分担意識
男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいう。
「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は、固定的な考え方により男性・女性の役割を決めている例である。

これまで、男女共同参画についてあまり考慮されてこなかった分野として、災害復興を含む防災に関連したものがあります。

近年、阪神・淡路大震災や新潟県中越地震等、大規模な自然災害や事故等の災害が起きた時の経験から、被災した時には家庭や生活を守るための責任が増大し、それが女性に集中することなどの問題が明らかになりました。

被災者としての男性のストレスが女性に向かい、その結果として女性のストレスが増大し、心身に不調をきたす場合があることなどが、社会に認識されるようになってきています。また、震災等により家を失った結果、それまでとは別の家族と同居する場合について、同居に伴う対人関係のトラブルやＰＴＳＤ(*19 ﾍﾟｰｼﾞ参照)など、男性も含めた被災者に特有の心の悩みや生活の悩みも報告されています。

内閣府の「影響評価事例研究ワーキングチーム」の調査では、阪神・淡路大震災の被災及び復興状況の課題として、女性が災害弱者であること、家庭内暴力、性犯罪等の問題が、平常時より凝縮して現れたことなどが指摘されています。

用語の説明

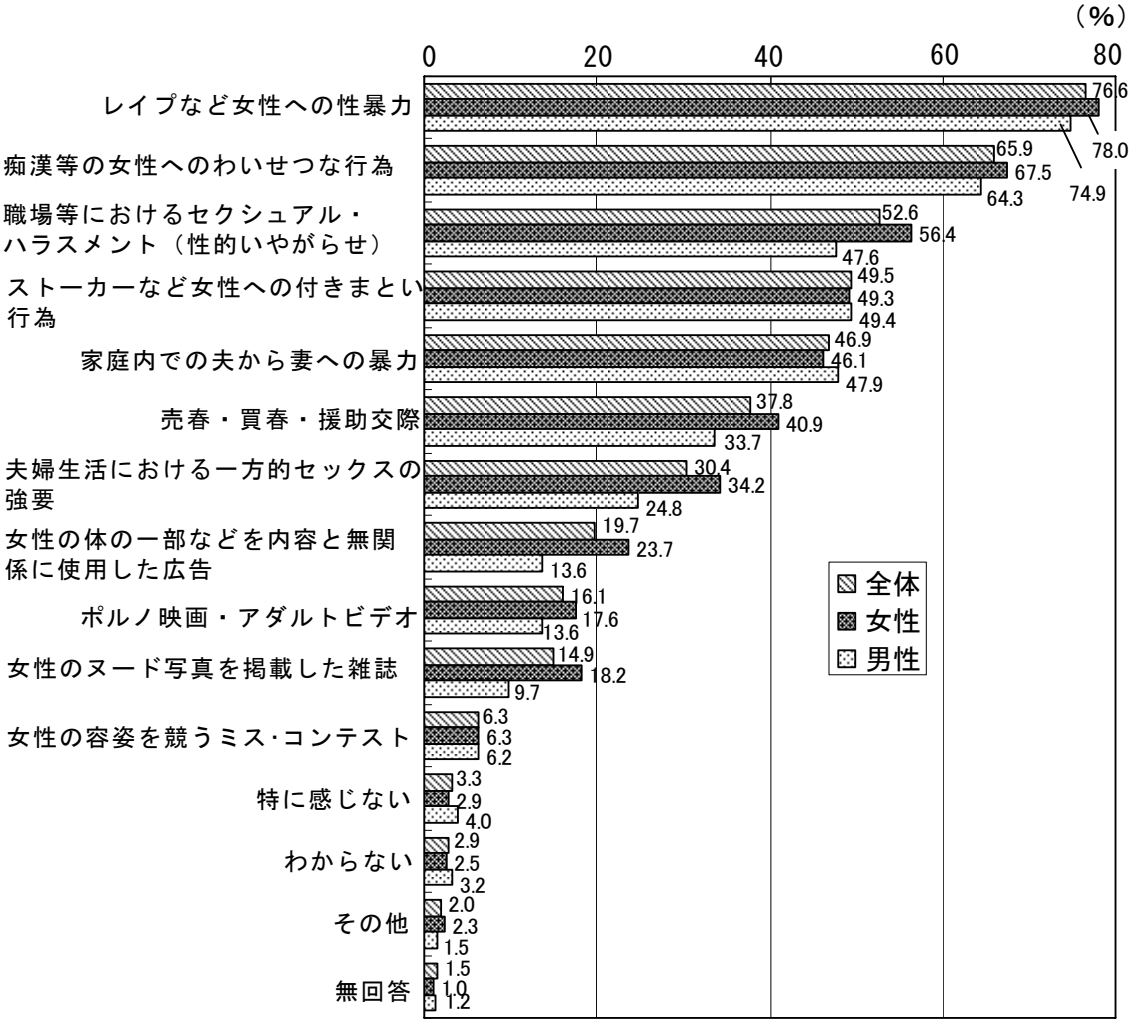
＊ PTSD（Post Traumatic Stress Disorder：心的外傷後ストレス障害）

地震・火災・交通事故などの強いストレスの後に起きる精神障害。
原因となる出来事（自然災害、人為災害、事故、暴行傷害、性暴力傷害など）にさらされた経験があり、その出来事が本人の意思とは関係なく様々な形で繰り返し体験されたり（再体験）、その出来事に関連する刺激や思考を回避したり、あるいは重要な活動への関心が薄くなったり孤立したと感じたり自分のことを建設的に考えられなくなったり（回避・精神麻痺）、また、眠りにくくなったり怒りっぽくなったり物音などに過敏に反応したりすること（覚醒昂進）が１ヶ月以上続く場合とされる。１ヶ月以内は自然に回復する可能性が高いとされ、急性ストレス反応と呼んで区別される。（「アメリカ精神医学会（American Psychiatric Association、APA）「精神障害の診断と統計マニュアル」第４版（Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders、ＤＳＭ－ＩＶ）」）。

従来は、災害復興を含めた防災時における対応を定める防災関係の政策・方針決定の場において、被災者の半数を占め、災害弱者でもある女性の視点が盛り込まれる機会がほとんどなく、被災者を支援する現場においても、支援に当たる側の女性が少ないこと等から、更衣場所の設置をはじめとする、男性とは異なる女性のニーズに十分対応できる仕組みが整っていませんでした。

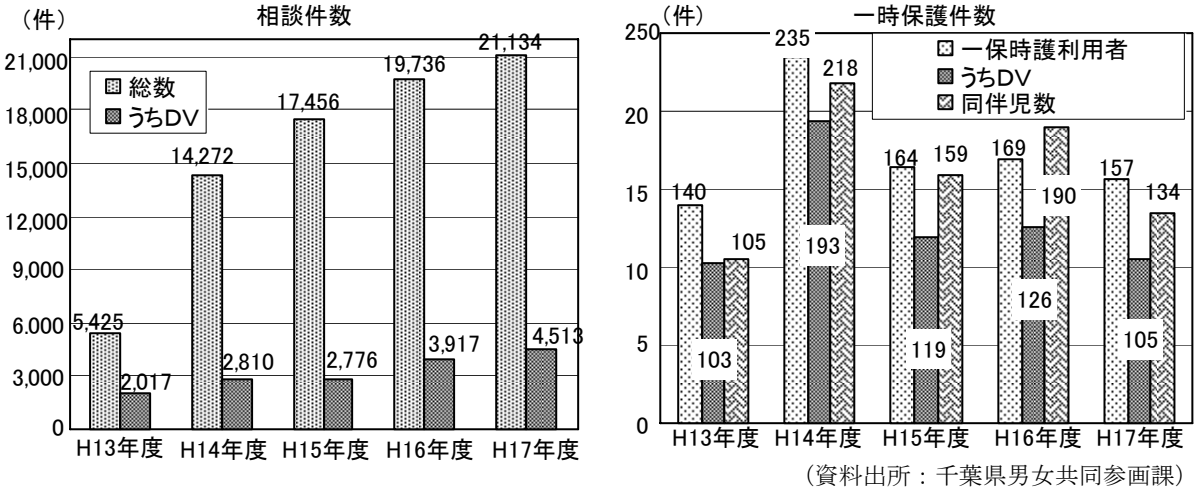
今後は、災害復興を含む防災の分野においても女性の人権が十分に保障されるよう、平常時から、男女共同参画の視点に立った適切な組織体制の整備、計画策定、予防措置及び現場対応を進める必要があります。

図1 女性の人権が侵害されていると感じること



（千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」〔平成１６年９月〕）

図2 相談件数及び一時保護の年次推移（千葉県）



（資料出所：千葉県男女共同参画課）

表1　加害者の罪種別・被害者との関係別検挙状況（被害者が18歳未満の場合）

警察庁資料（平成１１年～平成１５年）

	父親等					母親等				検挙人員	
	実父	養・継父	内縁	その他	小計	実母	養・継母	その他	小計		構成比
１５年	49	40	23	7	119	58	2	4	64	183	100.0
殺人	6	1	3	0	10	16	0	0	16	26	14.2
傷害	25	24	17	1	67	27	2	2	31	98	53.6
傷害致死	5	5	4	1	15	8	0	2	10	25	13.7
暴行	4	0	1	0	5	0	0	1	1	6	3.3
強姦	1	3	0	2	6	0	0	0	0	6	3.3
強制わいせつ	0	1	0	2	3	0	0	0	0	3	1.6
児童福祉法違反	8	6	2	2	18	0	0	0	0	18	9.8
青少年保護育成条例違反	0	2	0	0	2	0	0	0	0	2	1.1
保護責任者遺棄	4	2	0	0	6	13	0	1	14	20	10.9
重過失致死傷	1	1	0	0	2	2	0	0	2	4	2.2
１４年	43	34	34	5	116	60	3	5	68	184	－
増減数	6	6	▲11	2	3	▲2	▲1	▲1	▲4	▲1	－
増減率	14.0	17.6	▲32.4	40.0	2.6	▲3.3	▲33.3	▲20.0	▲5.9	▲0.5	－
１３年	50	31	46	9	136	74	2	4	80	216	－
１２年	60	22	47	8	137	64	1	6	71	208	－
１１年	29	20	22	3	74	52	0	4	56	130	－

注）「その他」は、曾祖父、祖父、祖母、兄、父母の友人で保護者と認められる者等である。

（男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会「女性に対する暴力についての取り組むべき課題とその対策」〔平成１６年３月〕）

図3　強制わいせつ認知件数（千葉県）

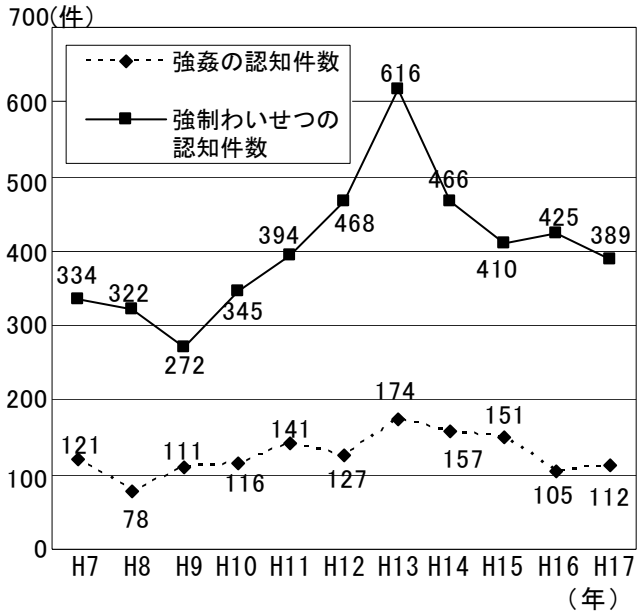
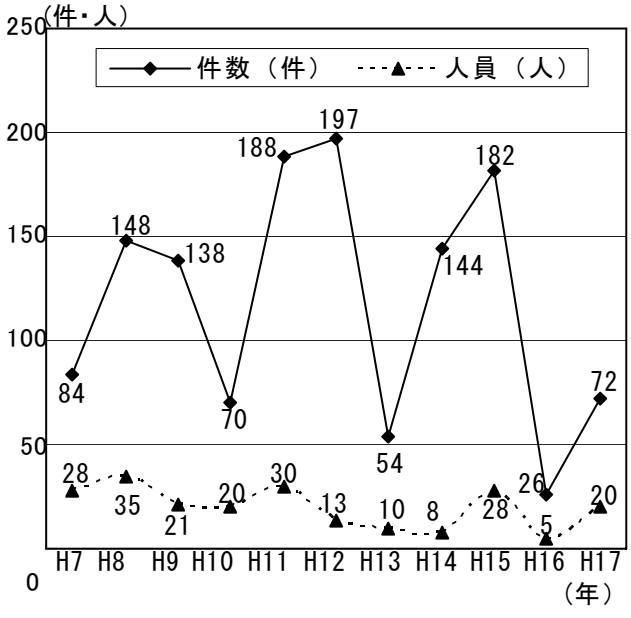


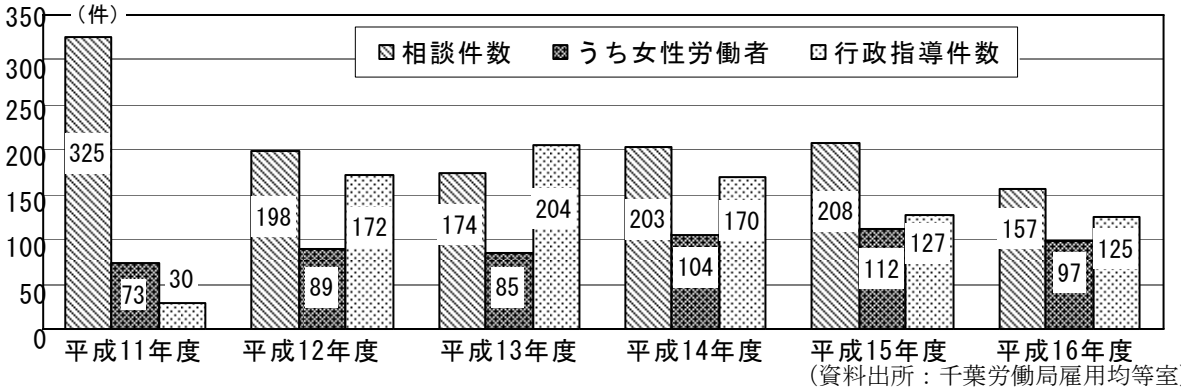
図4　売春関係事犯送致件数（千葉県）



（資料出所：千葉県警察本部）

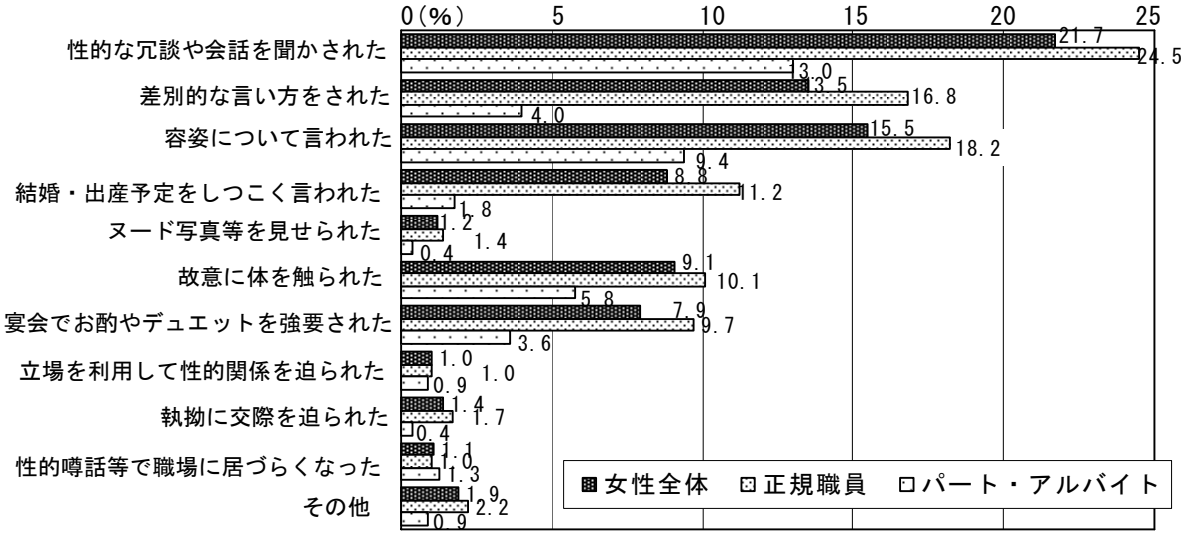
*認知件数：警察において発生を確認した件数（被害者の届出による）
*送致件数：検察へ事件を送致した件数（売春は、特別法犯であり、検挙時に計上するため）

図5　千葉労働局におけるセクシュアル・ハラスメント相談件数の推移（千葉県）



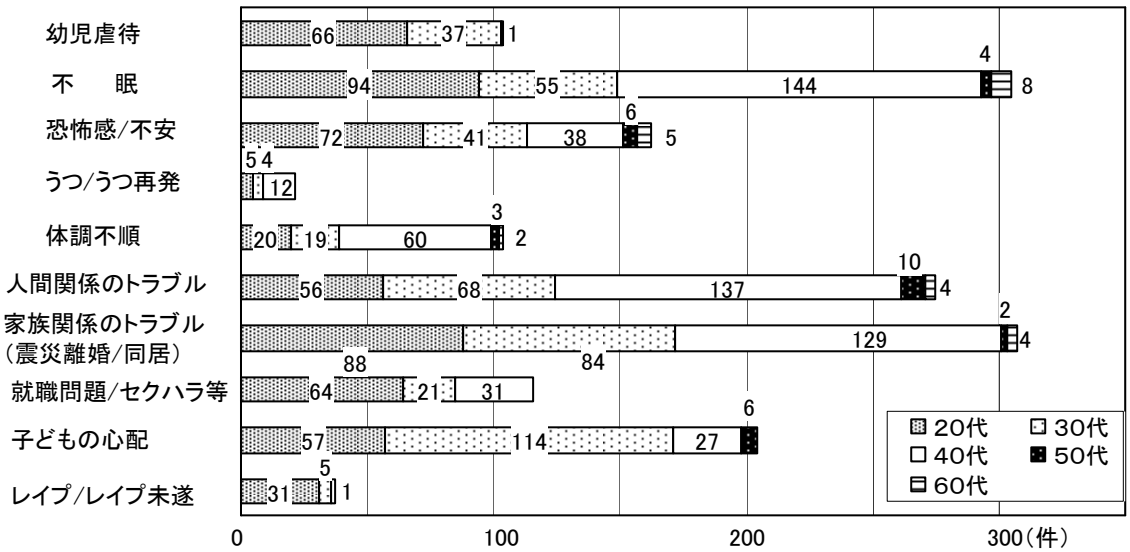
（資料出所：千葉労働局雇用均等室）

図6　セクシュアル・ハラスメント経験の有無（千葉県）



（千葉県雇用労働課「千葉県労働関係特別調査報告書」〔平成１５年３月〕）

図7　阪神・淡路大震災時、「女性のこころとからだ」電話相談（民間・無料）に寄せられた件数
（1995 年2月－6月の計）



（男女共同参画会議「男女共同参画基本社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について（答申）」〔平成１７年７月２５日〕）

施策の方向と具体的取組

１　女性と男性の間に生じるあらゆる暴力の根絶

□　ＤＶ防止のための予防教育や広報・啓発について積極的な推進を図るとともに、相談体制の一層の充実に取り組みます。

□　ＤＶ被害者の生活再建を支援するため、住宅確保や就労支援を行います。

□　ＤＶ被害者支援に係る関係各機関との連携を強化します。

□　ＤＶ加害者の更生を目的とする教育プログラムの一層の充実を図ります。

□　親密な関係にある男女間での暴力を防止するための予防教育や、広報・啓発についての積極的な推進及び相談体制の一層の充実を図ります。

□　医療機関や民間団体とも連携した児童虐待の早期発見及び早期対応システムの構築を検討します。

□　性的虐待を受けた子どもの人権に配慮した治療体制や援助方法の確立を図ります。

□　暴力を許さない社会づくりに向けた家庭教育、学校教育や社会教育及び広報・啓発の積極的な促進に取り組みます。

□　強姦、強制わいせつなどの性犯罪や売買春、人身取引（*17 ﾍﾟｰｼﾞ参照）、ストーカー行為等を防止するための広報・啓発などの積極的な推進及び相談体制の充実を図ります。

□　犯罪行為による直接的な被害のほか、精神的被害、経済的被害等様々な二次的被害に苦しんでいる犯罪被害者及び遺族が犯罪被害等から早期に回復するため、民間被害者支援団体による相談、カウンセリング体制の整備を促進し、相談業務委託を推進します。

２　性に起因する人権侵害を許さない社会環境づくり

□　性に起因する人権侵害や犯罪を防止するため、予防教育や広報・啓発を促進するとともに、人権保障に関する法令の情報提供や学習機会の充実に努めます。

□　性に起因する人権侵害や犯罪に対応する体制の充実を図り、犯罪の予防、取締りを強化します。

□　性に起因する人権侵害や犯罪を許さない県民意識を醸成し、有害な環境の浄化を促進します。

□　人権侵害の救済に関する相談体制の充実に努めます。

□　企業・教育機関等に対するセクシュアル・ハラスメント防止のための研修を実施するとともに、広報・啓発など防止対策を積極的に促進します。

３　マスメディアにおける女性の人権への十分な配慮

□　情報の受け手が情報を主体的に選別、判断できるための能力の育成と、家庭教育・学校教育・社会教育などの生涯にわたる教育・学習の充実を図ります。

□　男女共同参画社会の実現に向けた、メディア関係者に対する積極的な情報提供や広報・啓発を促進します。

□　男女共同参画を阻害することがないよう、公的機関の広報・出版物における男女共同参画の視点に立った表現についての促進を図ります。

4　防災（災害復興を含む）等における女性の人権への十分な配慮

□　地域防災計画等における男女共同参画の視点を明確に位置づけ、防災分野での固定的な性別役割分担の見直しを進めるとともに、防災に関する政策・方針決定過程への男女共同参画の視点の拡大を図ります。

□　女性の人権に配慮した防災（災害復興を含む）体制づくりを進めます。

□　地域コミュニティにおける防災活動についても、男女共同参画の視点からの固定的な性別役割分担意識の見直しや、方針決定過程及び活動への女性の参画を促進し、女性リーダーの育成を図ります。

県民の意見から

〇男女共同参画にしても男女平等にしても、それ自体が一人歩きする危険性を常にはらんでいる。あくまで、個人の尊重、基本的人権の尊重といったところに原点があり、その尊厳や人権を、性別に関係なくすべての人に保障する考えである。これは当然のことだが、あえて強調しておかないと、故意に歪曲して悪意で宣伝しようとすることになりかねない。

〇ドメスティック･バイオレンス（DV）など、女性の人権の尊重と侵害の解消を実現してほしい。

〇TV等のメディアは男女共同参画に関する問題意識が薄い。性差を利用、違いを強調。いくら学校で教育しても、TV等の影響が大きいので、メディアの根底を変える必要がある。

※県民集会やタウンミーティング等で県民からいただいた意見を掲載しています。
（巻末資料をご覧ください。）

（基本的な課題２）教育の場における男女平等に関する教育・学習の促進

現状と課題

男女の人権が尊重され、その人らしく生きていける社会を築くためには、学校、家庭、地域や職場などのあらゆる場において、子どものころから男女平等の意識を育て、さらには生涯を通じた教育や学習により、その意識を育て、認識を深めていくことが重要です。

そのような「男女共同参画社会の土台づくり」の役割を果たすのが、学校教育、家庭教育、社会教育をはじめとするすべての教育や学習であり、県民一人ひとりを対象にした男女平等に関する教育・学習の機会の提供が必要です。

学校教育では、教育活動全般において男女平等に関する教育が進められてきています。これまでに、中学校・高等学校における家庭科の男女共修等について改善されるなど、すべての学校で男女が平等に学習する教育課程に基づき男女平等に関する教育が展開され、日常の学校生活においても、男女が平等に生活し、互いに協力していく機会が多く設けられてきました。平成１６年度県民意識調査でも、学校教育の場において「男女の地位が平等である」と回答している割合は、他の様々な分野（家庭、職場、社会通念・慣習、政治など）と比べて高くなっています。

しかし、近年の急激な社会変化は子どもの成長に大きな影響を及ぼし、青少年をめぐる男女間の暴力や性行動の問題等が増え、大きな社会問題となってきています。また、子どもの人権に対する意識や男女平等についての認識が十分でないことを背景に、教育関係者等による子どもへの不適切な対応が行われていることも見受けられます。

このような子どもを取り巻く性にかかわる状況から子どもを守るためには、子どもに対して、その発達段階に即した性教育等を行い、正しい知識等を身に付けられるようにするとともに、子どもが相談しやすい体制の整備が必要です。

さらに、本県が平成１６年度に実施した「男女共同参画に関する職員意識調査（教職員対象）」によると、教職員の仕事内容自体にも性別による偏りがある等の回答も見られるなど、学校教育の場の一部で固定的な性別役割分担意識（*18ﾍﾟｰｼﾞ参照）に基づく教育環境が残っています。

このような意識を教育の場から取り除くため、学校教育の関係者に対する研修の実施や、学校における男女共同参画の促進が必要です。

一方、社会における教育や学習の場においては、県民を対象とした人権意識の

啓発活動や男女共同参画意識を高めるための研修等を実施してきました。

しかしながら、平成１６年度県民意識調査によると、社会全体で「男性が優遇されている」と感じる人の割合が男性の７割、女性の８割を占めており、日常における職業生活や家庭生活など人々の暮らしにかかわる様々な場において、男女の不平等を感じています。そこでこれまで以上に、生涯にわたり、あらゆる教育の場における男女平等に関する教育や学習を促進し、その土台となる県民の意識を高めていくことが重要です。

平成１７年度「県政に関する世論調査(以下「平成１７年度県政世論調査」という。)」によると、男女共同参画社会づくりを進めるために重要な分野として、２８．３％の人が「学校において、男女平等の意識を育てる教育を行うこと」と回答しています。また、男女共同参画社会の形成のために、学校教育で必要なことについて、「進路指導や生徒指導など、学校生活の中で男女がそれぞれの能力や個性を生かせるようにすること」との回答が６４．３％と最も高くなっています。

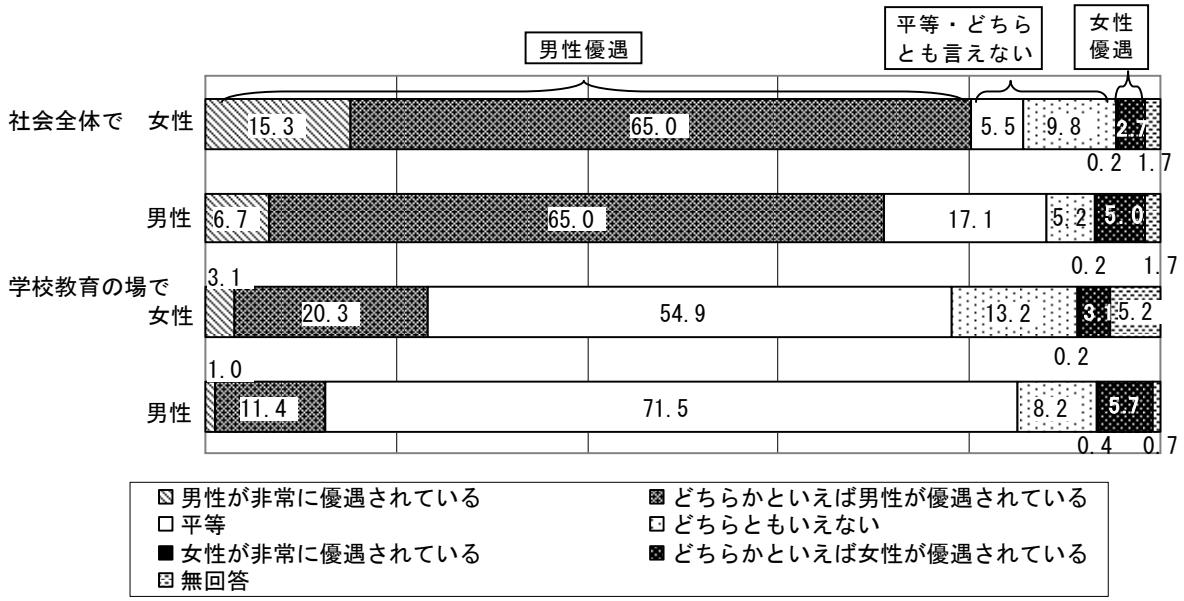
今後も、学校教育活動全般に男女平等の視点を取り入れ、児童生徒の発達段階に応じた男女平等に関する教育を積極的に進めていくことが重要です。

また、すべての県民の男女共同参画の意識を高めていくためには、学校教育のみならず、家庭、地域や職場などのあらゆる場において男女平等についての学習機会を提供することにより、誰もが人権尊重や男女平等に関心を持ち、正しい知識や能力を身につけていくようにすることが重要です。

さらに、これからは、男女が多様なライフスタイルの選択を可能にする教育や学習機会の提供、教育関係者の正確な理解の促進、男女ともに生涯にわたる教育・学習機会の提供や社会参画を促進するための施策などを一層充実していく必要があります。女性も男性も、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野に参画しうる、県民一人ひとりの自己実現を可能にする社会への転換が求められています。

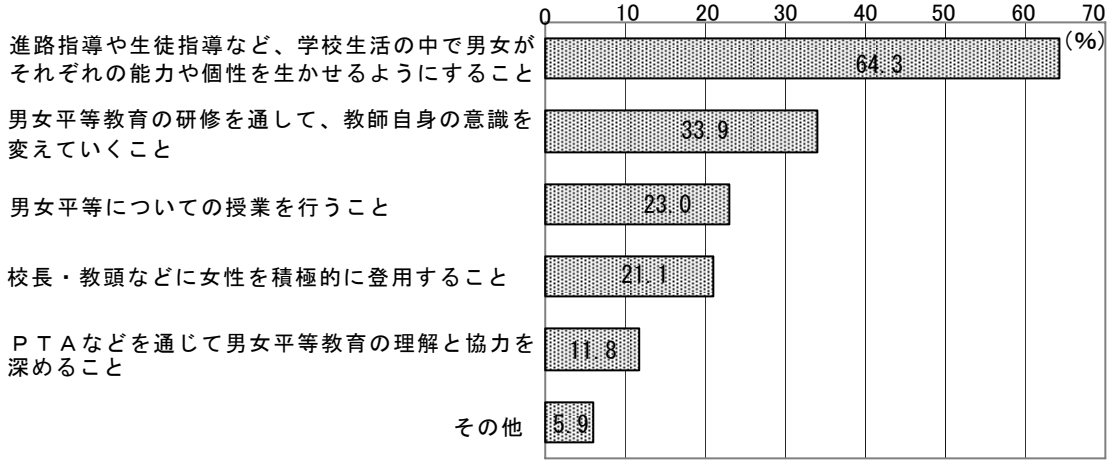
そのためには、生活を通じて、自立した個人としての人格の完成を目指す教育や学習が必要です。

図8　男女の平等意識（社会全体で、学校教育の場で）（%）



（千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」〔平成１６年９月〕）

図9　男女共同参画社会の形成のために学校教育に必要なこと（複数回答）



（千葉県報道監「県政に対する世論調査」［平成１７年８月］）

施策の方向と具体的取組

1　学校における男女平等に関する教育・学習の促進

□　学校教育活動全般における子どもの発達段階に即した男女平等に関する教育や学習を促進します。

□　固定的な性別役割分担意識（*18ﾍﾟｰｼﾞ参照）の是正や、差別や暴力への気づきをはぐくむ能力向上のための教育プログラムの開発を行います。

□　男女共同参画の視点を踏まえた進路指導やキャリア教育(*)を促進します。

□　子どもの発達段階に即した性教育をはじめとする健康教育の充実を図ります。

□　性や性差別について悩みを持つ子どもが相談しやすい組織・体制の整備を行います。

□　学校教育関係者等を対象とした研修を実施します。

□　男女平等に関する教育を含む人権教育推進校による研究と、実践事例等についての情報提供を行います。

□　学校内における男女共同参画についての研修を推進するとともに、校内推進体制の充実を図ります。

□　校長・教頭等への女性の積極的登用を行います。

用語の説明

＊　**キャリア教育**
　児童・生徒一人ひとりのキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育。
　児童・生徒一人ひとりの勤労観、職業観を育てる教育。

2　社会における男女平等に関する教育・学習の促進

□　社会教育の場における男女共同参画に関する意識を含む人権意識を高める学習について、女性だけでなく男性向けの学習内容や機会の充実に努めます。

□　家庭教育における男女共同参画の意識を高めるための学習及び広報・啓発の充実に努めます。

□　学校教育から継続した生涯にわたる男女共同参画に関する学習環境の整備を行います。

□　社会教育関係者等を対象とした研修を実施します。

□　進学や就職等の進路についての若年者を対象とした相談体制等の支援を行います。

県民の意見から

〇これからは、いかに自分の人生を主体的に生きるかということが大切である。自分がどういう人間かを知り、自分がやりたい職業に就くことができるような教育をしてほしい。

〇教育現場において、生徒は性別を意識することなく生活できるようになっている。生徒会長が女性でも何ら抵抗感がない。

〇いろいろな講座や講演に参加してみると、男性の参加者がとても少ない。男性が興味を持てる内容の学習の機会を増やしてほしい。

〇男女共同参画の考えを押し付けたり、こうあるべきだとあまり表現したりせず、自ら
気づき理解してもらえるような啓発をしたい。

※県民集会やタウンミーティング等で県民からいただいた意見を掲載しています。
（巻末資料をご覧ください。）

（基本的な課題３）男女平等の視点に立った意識変革と制度・慣行の見直しのさらなる促進

現状と課題

平成１６年度県民意識調査で、「男女の地位の平等感について」を、「社会全体で」、「家庭のなかで」、「職場のなかで」、「学校教育の場で」、「政治の場で」、「法律や制度の上で」、「社会通念・慣習で」の７分野について問いかけたところ、「学校教育の場で」は６２．０％の人が男女が平等であると感じており、「法律や制度の上で」は平等であると感じている人も３６．５％となっています。

しかし、男性の方が優遇されていると感じる人が多い分野は、「職場のなかで(69.5%)」、「政治の場で(78.3%)」、「社会通念・慣習で（78.2%)」と、依然として多く、この結果「社会全体で」も、男性で約７割、女性で約８割の人が「男性が優遇されている」と回答しています。

一方で、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識（*18 ページ参照）について、同調査で初めて「そう思わない」とする回答が男女ともに過半数を超えたことからもうかがえるように、県民の意識は着実に変化してきており、今後も引き続き、女性・男性それぞれの置かれている状況から求められる需要に合わせ、きめ細かな施策を展開する必要があります。

また、同調査で「男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために重要と思うこと」については、男性の４人に１人、女性の５人に１人が「性に基づく様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」と答えています。

この「性に基づく様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたり」を、通常の地域の制度・慣行の中から見分け、改めていくためには、社会や地域の制度・慣行が、社会活動や家庭生活にどのような影響を与えているかを確認し、見極めることが必要です。

社会制度や慣行は、それぞれの目的や経緯を持って生まれてきたものですが、男女共同参画社会をつくるという新しい視点から見た場合に、男女の置かれている立場の違いなどから、女性と男性に同じような影響や結果をもたらさないものも含まれています。

このような影響や結果が生じることを防ぎ、女性も男性も様々な活動への参画を選択することについて中立的な社会制度を整備することが重要ですが、その原因として存在する、長い時間をかけて意識の中に形作られてきた固定的な性別役割分担意識（*18ﾍﾟｰｼﾞ参照）から解放される必要があります。

さらに、「社会的性別（ジェンダー）」（*31ﾍﾟｰｼﾞ参照：*1）が性差別、固定的な役割分担、偏見等につながっている場合もあることから、これらが社会的性別により作られたものであるかを見分ける力である「社会的性別（ジェンダー）

の視点」（*2）を持つことが重要です。

この視点を養い、男女共同参画社会づくりを進めるため、男女共同参画の理念や、「社会的性別（ジェンダー）」の定義について誤った運用や解釈をされないよう、県民にわかりやすい広報や啓発活動が必要とされています。

用語の説明

＊1　「社会的性別」（ジェンダー）

人間には生まれついての生物学的性別（ｾｯｸｽ/sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会や文化によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー/gender）という。

「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも広く使われている。

＊2　「社会的性別」（ジェンダー）の視点

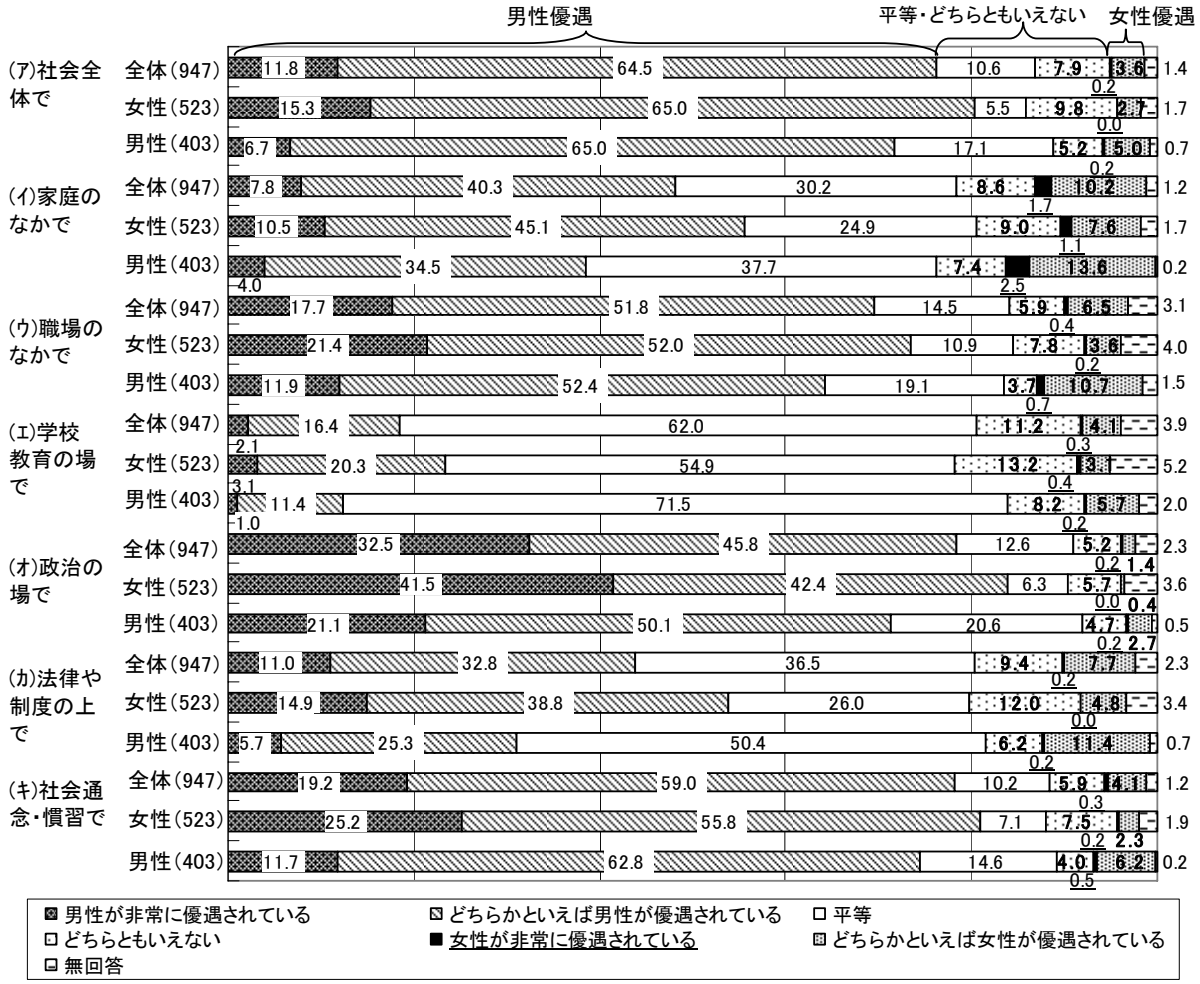
「社会的性別」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするもの。

この視点でとらえられる対象には、性差別、性別による固定的役割分担及び偏見等男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがある。その一方で、対象の中には、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあり、このようなものまで見直しを行おうとするものではない。社会制度・慣行の見直しを行う際には、社会的な合意を得ながら進める必要がある。

このように、男女共同参画に関して様々な広報や啓発活動を効果的に行うためには、男女共同参画に関する県民の意識や現状、課題等を把握することが重要となります。

そのためには、県民と県とがそれぞれ男女共同参画に関する情報の収集や提供を行うことができるよう、男女共同参画社会づくりの拠点となる「ちば県民共生センター」等を整備し、調査研究のための機能を充実させるとともに、各種情報媒体の活用を図ることが必要です。

図10　男女の平等意識（%）



（千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」〔平成１６年９月〕）

図11 平等になるために重要なこと（上位5項目）

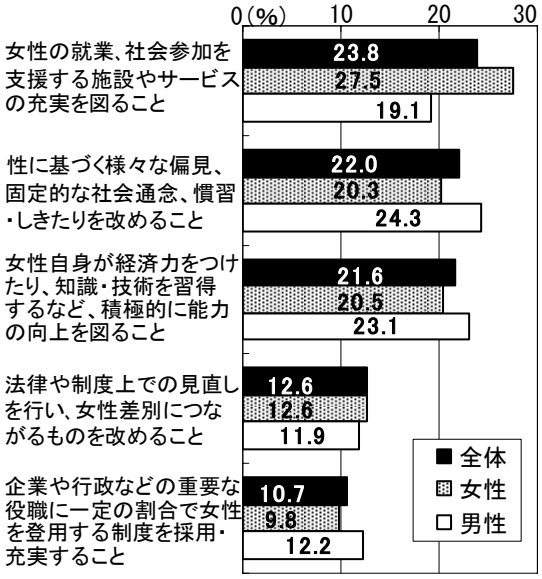
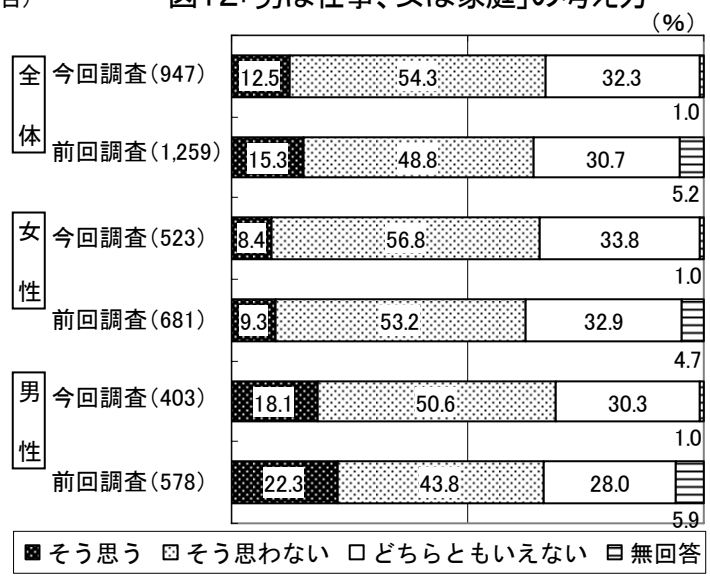


図12「男は仕事、女は家庭」の考え方



（千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」
〔今回調査：平成１６年９月、前回調査：平成１０年１１月〕）

施策の方向と具体的取組

1　固定的な性別役割分担意識（*18 ﾍﾟｰｼﾞ参照）の是正と制度・慣行の見直し

□　「社会的性別（ジェンダー）」の視点（*31 ﾍﾟｰｼﾞ参照）の定着を促し、固定的な性別役割分担意識の是正につながる広報・啓発の充実に努めます。

　特に、男性の意識や関心を高めるための広報・啓発を実施し、学習機会を提供します。

□　県の施策が男女共同参画社会の形成に与える影響を調査するとともに、県の施策に対する苦情処理を適切に行うことにより施策を改善します。

□　誰もがその人らしく生きることを難しくしている慣習・慣行についての調査を行い、見直しを促進します。

□　男女共同参画の視点に立った施策の企画・立案、実施及び広報に関する行政関係職員に対する研修を実施します。

□　男女共同参画社会の実現に向けた、メディア関係者に対する積極的な情報提供や広報・啓発を促進します。（再掲）

□　一人ひとりが情報を主体的に読み解き、自ら発信する能力の向上への支援を行います。

□　人権保障に関する法令の情報提供や学習機会の充実に努めます。

□　人権侵害の救済に関する相談体制の充実を図ります。（再掲）

2　男女共同参画に関する調査研究の推進と情報の収集、提供

□　県民の男女共同参画に関する意識や現状及び課題の把握を図るとともに、「ちば県民共生センター」における男女共同参画に関する調査研究機能を強化します。

□　男女共同参画に関する情報の収集、整備及び各種媒体を活用した提供を行います。

県民の意見から

○最近では、祭礼で女性もおみこしを担いでいる姿を見るようになった。伝統を守りながら男性と女性がともにかかわりお祝いをすることはいいと思って、いつも見ている。

○男性を対象とした講演、場が必要ではないか。男性にもっと理解してもらえるような施策をする必要がある。

※県民集会やタウンミーティング等で県民からいただいた意見を掲載しています。
（巻末資料をご覧ください。）

目標Ⅱ　みんなが政策・方針決定の場に参画できる機会を持てる社会を目指します

地方公共団体の施策決定の結果は、女性にも男性にも等しくかかわってくるものです。また、職場や地域活動をはじめとする様々な団体等の方針を決める場に、女性も男性もそれぞれが参画することで、均衡の取れた創造性豊かな社会づくりを目指します。そのためには、いろいろな人がその企画・立案、実施、評価といったあらゆる過程に参画できる、実質的に平等な機会が与えられる必要があります。

（基本的な課題１）政策・方針決定過程における女性の参画促進

現状と課題

平成１７年度県政世論調査で「男女共同参画社会づくりを進めるに当たって、重要な分野は何か」という問いかけをしたところ、「国・地方自治体の政策・方針決定過程において、男女がともに参画していく社会を推進していくこと」とする回答が４割を超えて最高となっています。

県や市町村の審議会や、地域、学校での集まりで、これから何をするかを決定するときや、目標を果たすためにどうするかなどと話し合うことや、職場において今後の経営方針などを決めるために役員などによる会議が開かれること、このような、その集団での今後の方針や対応について決定する場が、「政策・方針決定過程」です。

国や県、市町村といった行政機関の場合に「政策決定過程」、企業や自治会などの民間団体等の場合に「方針決定過程」と使い分けますが、このような過程は国や地方公共団体、企業だけでなく、どんな小さな集団にも存在するものです。

しかしながら、実際に政策・方針決定過程に女性がどのくらい参画しているかを見てみると、女性の社会進出の進み具合を図るための目安の一つとして用いられる「県の審議会等の女性委員の割合」は、平成１７年度で２６．３％であり、前の計画で目標とした３０％に届きませんでした。

達成できなかった理由は様々ですが、職種や分野によっては女性の数自体が大変少ないことや、団体の役職に就いている女性が少ないことが挙げられます。そのため、より多くの女性委員の登用を促進するためには、より多くの女性の人材を発掘、育成することが重要であり、女性の職域拡大を図ることが必要です。

一方、行政機関において、職員の３割近くが女性である県職員については、

女性の管理職は、平成１７年度現在、全国平均の４．８％を上回ってはいるものの５．３％であり、全国で１４位です。また、その半数を女性が占める公立学校教職員については、女性管理職（校長・教頭）が平成１７年度現在１．５％（高等学校校長）～１５．２％（小学校教頭）で全国３２～４５位となっています。

さらに、平成１２年の国勢調査によると、本県で管理的な職業に従事している女性（公務員を含む）は８．９％で全国４１位です。

産業の分野においても、農業県である本県で、女性の農業委員は少しずつ増えてきてはいるものの、平成１７年でまだ１．３％であるなど、いろいろな分野の政策・方針決定過程に女性が占める割合は、本県ではその多くが全国平均を大きく下回っている状態です。

また、県民にとって、より身近なところである地域での方針決定過程についても、同様の状況が見られます。

圧倒的に女性が参加する小中学校のＰＴＡであっても、会長になるとわずか８．９％（平成１６年度）であり、自治会等の会長ではさらに少ない４．７％（同）と、男女約同数で構成されていると考えられる地域の中でも、女性の参画の状況が極めて低い状況となっています。

このような状況を改善するためには、固定的な性別役割分担意識（*18 ﾍﾟｰｼﾞ参照）など、周囲の意識によって、女性の参画が妨げられることのないようにするため、女性も男性も、その能力と意思により政策・方針決定過程に参画することができる社会の実現について、地域や職場における気運をつくり出す必要があります。

２０年後の男女共同参画社会の実現に向け、今後審議会等における女性委員や、行政職員、教職員における女性管理職の登用、企業に対する女性管理職登用の働きかけなどを一層促進していくためには、現在圧倒的に政策・方針決定過程に参画している男性に対して働きかけることが必要です。

人口の半分を占める女性の能力を活用することは今後の少子・高齢社会に不可欠なものであり、女性であれ男性であれ適材適所とすることが職場や団体活動にとって有益であると認識してもらうことが、女性の登用や参画の円滑な進展の近道と言えます。

そこで、行政においては、男性職員の育児休業取得を推進するなど、女性も男性も仕事と家庭生活等に対等の責任を持つことができるよう、男女が対等な立場で働くことができる職場環境の整備を進めています。

また、行政機関や企業で現在管理職に就いている男性をはじめとする職員に向け、女性登用や女性参画促進のための研修を行うとともに、活躍できる女性の人材育成のための学習・研修機会の充実等に取り組んでいく必要があります。

平成１６年度県民意識調査において、女性があまり進出していない分野におい

て女性の登用を計画的に進めていくこと（積極的改善措置［ポジティブ・アクション］）(*)については、男女とも７割以上が「賛成する」と回答しているのは、男性にとっても女性にとっても、男女が同じ場に対等の立場で参画することが望ましいという意識の現われと考えられ、今後男女共同参画施策を進めていく上で、行政や民間においても積極的改善措置を実施していく必要があります。

すでに県内においても積極的改善措置に取り組んでいる企業等も見受けられるようになりましたが、男女共同参画を推進する立場である県においても、一事業所として率先して取り組むことが必要です。

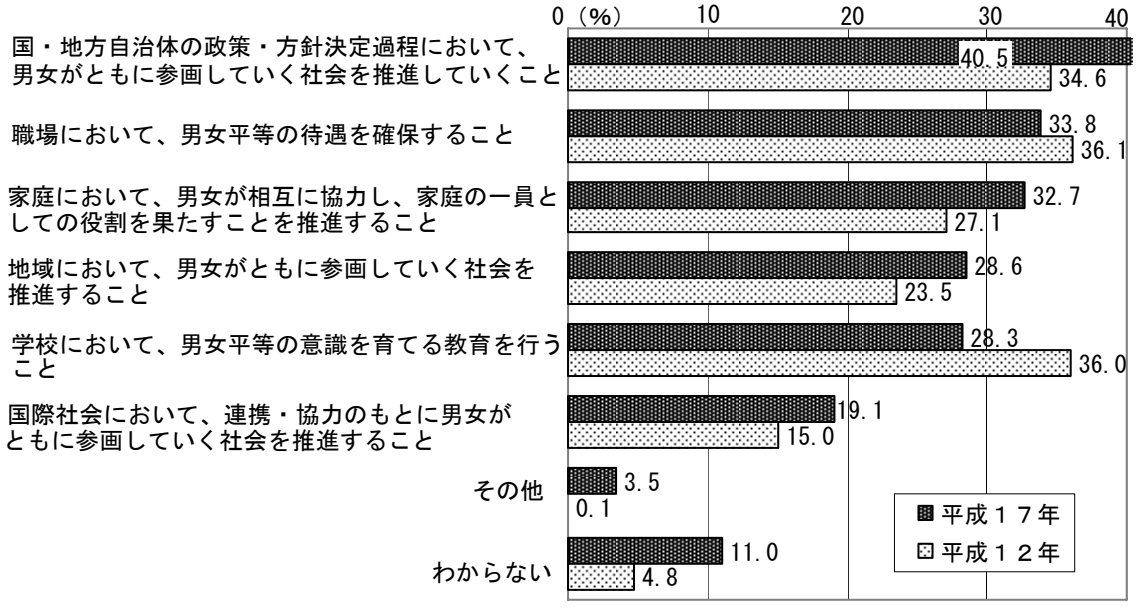
用語の説明

＊ 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）
男女が、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内で、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供すること。たとえば、審議会委員の女性登用のための目標値を設定し、計画的に取り組むことなど。

一方、女性の参画の低さの一因として、同調査で、管理職への登用について女性に問うたところ、「なりたくない」という回答が２４．７％で最も高くなっていますが、「なりたい」という回答は１０．９％、「どちらでもよい」との回答が２０．６％であり、女性自身も管理職登用への意欲が現れています。特に４０代や５０代の女性は１３％台とより登用への意識を強く持っています。

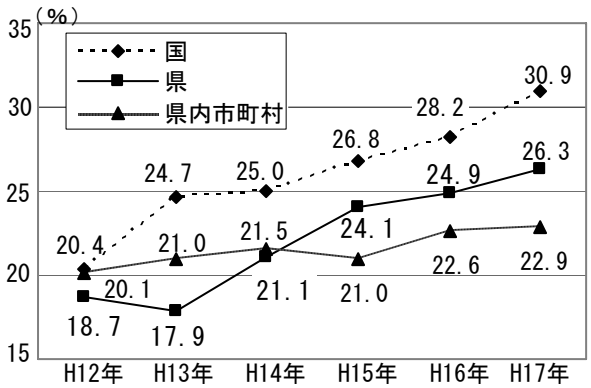
これらの登用への希望を持つ女性の潜在的能力を引き出すための学習や研修機会をそれらの女性が得ることで、政策・方針決定の場に積極的に参画していけるよう、管理や意思決定を行う能力育成のための講座等の充実に取り組む必要があります。

図13　男女共同参画社会づくりを進めるために重要な分野（複数回答）



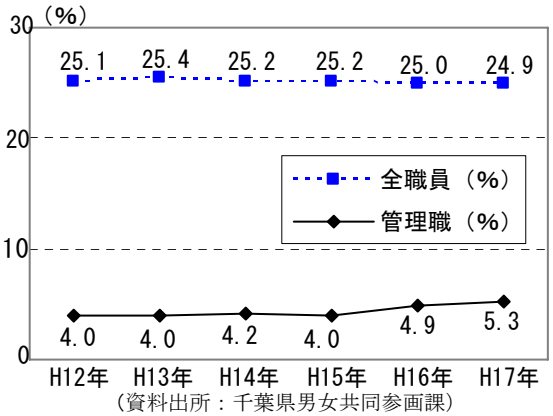
（千葉県報道監「県政に関する世論調査」）

図14 審議会等における女性委員の割合の推移



（資料出所：内閣府、千葉県男女共同参画課）

図15 県職員及び管理職職員に占める女性比率



（資料出所：千葉県男女共同参画課）

表2　公立学校における女性の管理職　　（平成17．5．1現在）

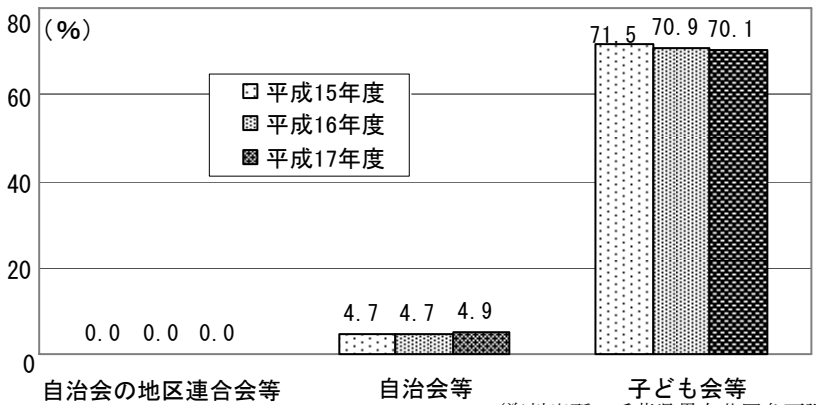
	役 職	女性比率（%）	全国平均（%）	全国順位	教職員に占める女性の比率（%）
小 学 校	校 長	12.3	18.2	３８位	67.0%
	教 頭	15.2	21.6	３６位	
中 学 校	校 長	2.1	4.7	４０位	40.0%
	教 頭	2.0	7.8	４５位	
高等学校	校 長	1.5	4.7	４３位	23.5%
	教 頭	4.4	5.7	３２位	

〈資料出所：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」、千葉県教育便覧〉

表3　労働分野における女性の参画

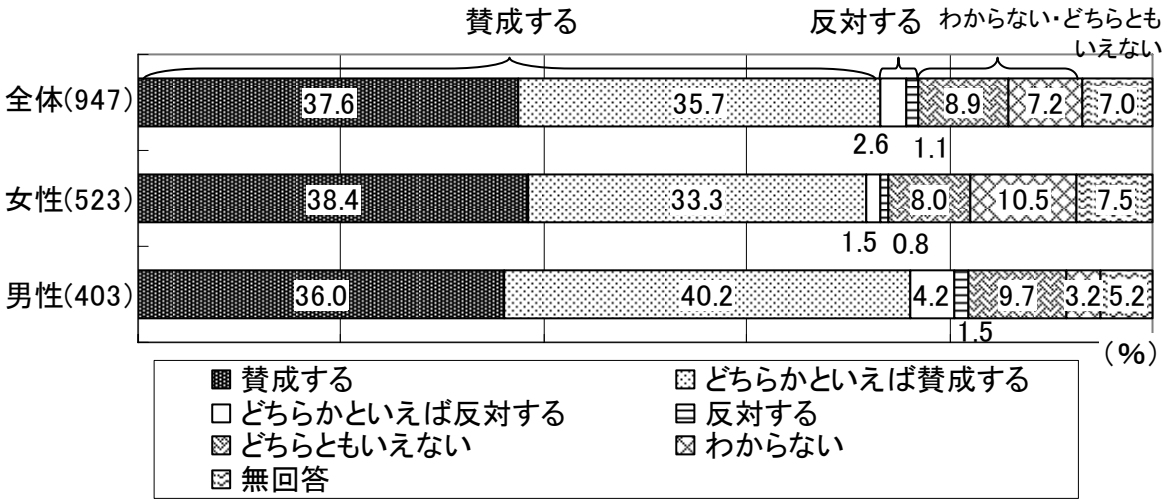
	県（%）	全国平均（%）	全国順位	時点（資料出所）
管理的職業従事者	8.9	11.2	41	H12年10月1日（総務省「国勢調査」）
農業委員	1.3	4.2		H18年3月末　（千葉県団体指導課）
農業協同組合役員	0	1.6	45	H15年度事業年度末
漁業協同組合役員	0.2	0.3	16	（千葉県団体指導課）

図16　自治会及び子ども会の会長に占める女性の割合(千葉県)



（資料出所：千葉県男女共同参画課）

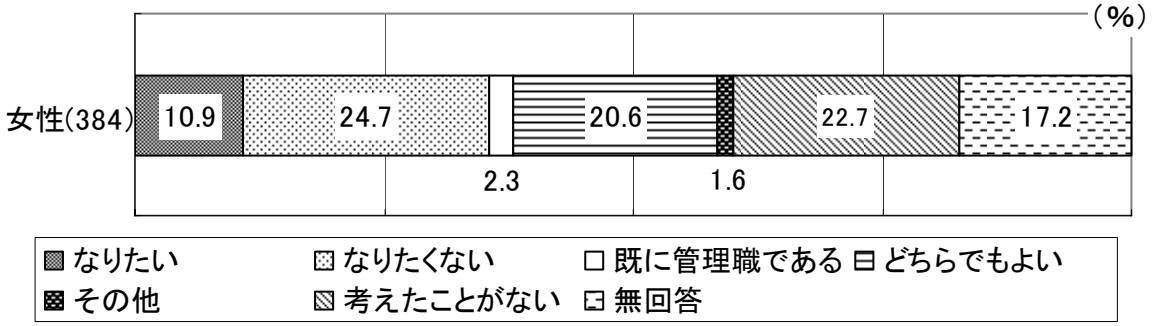
図17　ポジティブ・アクションの取組について



（千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」［平成１６年９月］）

図18　女性の管理職への昇任に関する意識

（設問：機会があれば管理職になりたいか）



（千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」［平成１６年９月］）

施策の方向と具体的取組

１　企業、各種団体・機関等における方針決定過程への女性の参画促進

□　各種団体のトップや人事担当者等を対象とする広報・啓発活動を実施します。

□　企業や教育・地域団体などを構成員とする「千葉県男女共同参画推進連携会議」を設置し、県との協働により男女共同参画を促進します。

□　男女がともに組織運営に参画できるシステムづくりについての各種団体・機関の取組を支援します。

２　行政における政策決定過程への女性の参画促進

□　県の審議会等委員に占める女性の割合について新たな数値目標（40％）を設定

するとともに、さらなる登用推進のために、女性を登用しやすい委員会等の構成要件を検討します。

□　女性委員不在の審議会等ゼロを目指します。

□　県職場における男女共同参画の推進及び能力ある女性職員の管理職を含む役付職員への登用推進のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション:*36 ﾍﾟｰｼﾞ参照）計画の策定及び推進を図ります。

□　県職場における男性の育児休業取得率（50%）の達成に努めます。

□　県職場における仕事と家庭の両立支援のための短時間勤務制度(*1)の導入について、法改正の動向を踏まえて検討します。

□　市町村における審議会等委員や管理職職員への女性の登用を働きかけます。（数値目標設定の促進）

□　市町村における仕事と家庭の両立支援のための職場環境整備への働きかけを行います。

□　女性人材リストの充実及び市町村等への情報提供に努めます。

□　県及び市町村等の女性の募集・登用に関する推進体制を強化します。

3　女性のエンパワーメント(*2)のための教育・学習機会の充実

□　女性の能力開発推進のためのキャリア学習の場を提供します。

□　「ちば県民共生センター」及び女性の人材育成のための事業展開の充実を図ります。

□　政策・方針決定過程における女性の参画状況の情報の収集や提供を行います。

用語の説明

***1 短時間勤務制度**
育児、介護等を行う職員について、勤務から完全に離れることなく子育てや介護ができるようにするため、常勤職員のまま、１日の勤務時間を８時間より短縮し、又は１週間の勤務日数を５日より少なくすることができる制度。

***2 女性のエンパワーメント**
直訳は「力をつけること」。女性が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在となり、力を発揮し、行動していくこと。

県民の意見から

〇各地で女性委員会主催のフォーラム等に男性の参加が多く見られるようになった。
〇わずかではあるが、男女共同参画が進みつつある。女性・男性を問わず役員を登用できる環境づくりを推進してほしい。
〇職場においても女性もおおいに勉強し、管理職として力を発揮していかなければならない。そのためのシステム作りが大切。
〇審議会等委員の女性登用が進んでいないので、数値目標を設定し積極的に取り組んでほしい。

※県民集会やタウンミーティング等で県民からいただいた意見を掲載しています。
（巻末資料をご覧ください。）

目標Ⅲ　みんなが家庭・地域・職場において持てる能力を発揮し、人間らしく調和のある生活ができる社会を目指します

男女がともに社会のあらゆる活動に参画していくためには、職業生活、家庭生活、地域生活等の様々な活動に、平等に参画できる環境づくりが重要です。そのためには、労働の場における賃金や処遇などの格差が解消され、能力や意欲にそった採用、登用が望まれています。また一人ひとりの生き方が多様化する中で、女性も男性もともに家族としての責任を担い、仕事と、趣味の時間や資格取得などの自己実現の時間を含む家庭生活や地域生活とを両立させることが求められます。

（基本的な課題１）労働の場における男女平等の促進

現状と課題

男女雇用機会均等法や「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成３年法律第７６号。以下「育児・介護休業法」という。）の施行等により、労働の場における男女平等の意識は広く社会に浸透し、職場での性差別は解消されたかのように見えます。

しかしながら、平成１６年度県民意識調査において、「あなたの職場では、仕事の内容や待遇の面で、性別による差別はあると思いますか」と聞いたところ、「差別はない」は３２．０％であり、「男性が優遇されている」の３５．１％（女性 32.9%、男性 37.7%）のほうが上回っています。

その具体的な内容としては、女性は「仕事の内容」が５０．４％と最も高く、次いで「賃金」（48.7%）、「昇進・昇格」（44.3%）となっています。男性も「仕事の内容」が５１．０％と最も高くなっていますが、次いで「昇進・昇格」(50.3%)、「幹部職員への登用」（38.4%）の順です。特に「賃金」については女性の方が１２．３ポイント高く、男女による意識の差が見られます。

女性の労働力率（就業者と完全失業者の合計が１５歳以上人口に占める割合）を年齢別に見てみると、学校を卒業して就職する年代、つまり２０代前半まで上昇します。その後、２０代後半から３０代前半でいったん低下し、３０代後半で再び上昇に転じます。２０代後半から３０代前半は、その多くの人が結婚や妊娠、出産、育児期に当たりますので、結婚や妊娠、出産等を機にいったん仕事を辞め、

家事や育児に専念した後、ある程度の子育てを終えた時点で再就職する女性が多いことがわかります。

この労働力率をグラフに描いてみると、その形がアルファベットの「M」に似ていることから、「M字型（M字カーブ）」と言われていますが、欧米諸国においてはM字のくぼみが見られず、男性と同じ逆U字型となっています。しかし、日本でも、労働力人口に就業希望者を加えた潜在的労働力率を見ると、M字のくぼみは小さくなっており、子育て中等でも仕事を続けたいという希望はあるものの、実現できていないという状況が読み取れます。

本県では、全国平均と比較してこのM字のくぼみが大きく、潜在的労働力率と労働力率との格差も大きいという傾向が見られます。

また、就職率の男女差を見てみると、高等学校卒業者では、女性の方が約６ポイント低くなっています。大学卒業者では大きな差はありませんが、短期大学卒業者（女子）の就職率は同年代である高等専門学校を卒業した男性をはるかに下回っています。

若年層では、男女ともに非正規化が急速に進んでおり、２０代前半の雇用者に占める正規の職員・従業員の割合は、男性では６割弱、女性では５割に満たないという状況です。若者が社会人として自立できるよう、男女ともに学生時代から自分が将来どのような職業に就きたいのか、また結婚や出産、介護といった状況に応じてどのような働き方をしたいのかといった職業観や勤労観を育成するとともに、一人ひとりの適性に応じたきめ細かな就労支援等をより進める必要があります。

一方、採用する企業側が多様な人材の確保等に取り組むこと等、採用のための門戸拡大を働きかける必要があります。

ところで、女性が働きながら安心して妊娠し、出産等をするためには、職場において母性（*43 ﾍﾟｰｼﾞ参照*1）が尊重されなければなりません。労働基準法、男女雇用機会均等法等において女性労働者の母性保護や母性健康管理が定められており、それが遵守されるよう周知する必要があります。

一方、育児については次世代支援法で男性も責任を持って当たるべきものと明記されており、その責務を果たすため男性に対しても労働基準法等の遵守がなされる必要があります。

しかし、妊娠や出産等を理由とする解雇等については、男女雇用機会均等法において禁止されているにもかかわらず、労働局雇用均等室における相談や個別紛争解決の援助申立件数は、むしろ増加傾向にあります。

また、男女雇用機会均等法において禁止されていなかった間接差別（*43 ﾍﾟｰｼﾞ参照*3）についても、やはり増加しています。そのため、第１６４回通常国会（平成 18.1.20～6.18 会期）において、①募集･採用時に身長や体重を条件にする

②総合職の募集･採用時に全国転勤を要件にする③昇進時に転勤経験を要件にすることの３つに限定して禁止事項とすることを含めた男女雇用機会均等法の改正案が成立し、平成１９年４月施行に向け、指針づくりに入っています。

生涯にわたり働き続けたいという希望と、安心して子どもを産み育てたいという希望は、双方が尊重されるべきであり、どちらか一方を選べば一方を諦めなければならないといった理不尽な苦しみを味わうことのないよう、また妊娠や出産により不利益を受けることがないような就業環境を整備する必要があります。

用語の説明

***1　母性**

母性とは母としての性質であり、法で用いられる母性という語と倫理的意味の母性とは異なる。具体的には女性の妊娠、出産及び育児の機能の顕在化に着目した概念である。(「母子保健法の解釈と運用」監修　母子保健推進研究会)

また、女子差別撤廃条約（次項参照）の解釈については、「条約上の母性を保護することを目的とする特別措置とは、この条約の審議経過から、妊娠・出産及び産後の期間という限定的な期間における保護措置であって、妊娠・出産・哺育等に直接かかるものと解されています。」となっている。（「改訂版　詳説男女雇用機会均等法及び労働基準法（女子関係)」〔財〕女性職業財団）

***2　女子差別撤廃条約(女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)**

女子に対する差別が権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反し、社会と家族の繁栄の増進を阻害するものであるとの考えのもとに、各締約国が男女の完全な平等の達成を目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としている。昭和５４年（１９７９年）の第３４回国連総会において採択され、日本は、昭和６０年（１９８５年）に批准している。

***3　間接差別**

外見上は性中立的な規定、基準、慣行等（以下「基準等」という。）が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを指す。

一方、正規雇用者における男女間の賃金格差は縮小傾向にありますが、男性を１００とした場合、女性は約７０に留まります。この格差の要因としては、管理職割合の差や勤続年数の差などが指摘されています。女性管理職の登用のための有効な方法として、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）(*36ﾍﾟｰｼﾞ参照)を講じることが挙げられ、その促進について啓発していくことが重要です。

また、前述のように、３０代後半以降は労働力率が回復しますが、その多くは正規雇用ではなく、パートタイム労働など非正規雇用に就いています。

パートタイム労働者等非正規雇用者の給与水準は、正規雇用者と比較すると非常に低く、さらに非正規雇用労働者の中でも男女間格差が存在しています。近年、パート・アルバイト、派遣、有期雇用契約などが急速に増加していますが、パートタイム労働者等非正規雇用者は、多くが有期雇用契約であり、身分保障が十分ではありません。また、厚生年金や健康保険に加入できない例もあり、社会保障の面から見ても不利な状況に置かれています。

このように、賃金、雇用の安定、社会保障など様々な待遇の面で、正規・非正規の二極化が進んでいますが、中には、非正規雇用であっても、職務の内容や責任の重さにおいて正規職員とほとんど差がない例も見られます。

パート・アルバイト数の８割は女性であることから、非正規雇用問題は女性問題でもあると言えます。一人ひとりが、仕事に対する意欲を保ち、能力を存分に発揮するためには、性別や雇用形態にかかわらず、働きに応じて適正に評価・処遇されることが必要です。

農林水産業について見ると、本県では、農業従事者の５割弱、林業従事者の２割弱、漁業従事者の２割強を女性が占めており、重要な担い手であると言えます。しかし、農業委員、農業経営者に占める女性の割合は、それぞれ１．３％(平成１７年)、６．６％(平成１２年)に過ぎません。

農林水産業は労働力を家族で担うことが大半であるため、個人の貢献度がどれだけあるかがわかりにくくなっています。また、地域に残っている固定的な性別役割分担意識（*18 ﾍﾟｰｼﾞ参照）に基づく慣行・慣習と相まって、男性が世帯主であるとともに、経営者として家族を代表する例が多く、経営方針の決定、地域社会への参画、新しい技術を身につける機会等において、女性のかかわりは少ないのが現状です。

一方で、農山漁村の女性が、生産物の加工を行ったり、直売所で販売したりするなど、起業活動が活発になっており、今後は経営規模の拡大や経営内容の充実を図っていくことが望まれます。

農林水産業の経営改善、後継者の育成・確保、地域の活性化等、様々な観点から、家族経営協定（*）などにより男女が対等なパートナーシップを確立し、経営や地域社会における活動に参画できる環境を整備していく必要があります。

用語の説明

＊　**家族経営協定**

農林漁業経営を担っている家族全員が、意欲と生きがいを持った魅力ある経営を目指して経営の目標や報酬・休日等の就業条件、経営移譲計画、生活上の諸事項について話し合い、取り決めたルールを文書で結ぶものである。

家族一人ひとりの役割と責任を明確にし、さらに意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要である。

商工業分野の自営業やその家族従業者については、それらの就業者数のうち、自営業主の約２０．９％、家族従業者の７８．７％を女性が占めています。労働の場と家庭生活の場との境界が不鮮明になりがちであるため、就業時間が長い、個人の働きに見合った報酬や評価が得られないといった状況があります。しかし、就業実態そのものが十分に把握されていません。

また、農林水産業と同様に、女性の経営への参画、商工会等における方針決定の場への参画が不十分であり、そのため女性自営業主や家族従業者が抱える様々

な問題が潜在化する傾向にあります。

自営業に従事する女性の役割が適正に評価され、誰もが健康で安心な生活を送ることができるような支援が求められています。

さらに、近年「起業」が注目されていますが、女性は男性と比較して、企業等における経験や能力開発などで不利な状況にあることが少なくないため、起業に必要な知識や交流関係の蓄積が少なく、また融資も受けにくいなど、起業が困難な面があります。事業の立上げから継続、発展まで視野に入れた支援が必要です。

そのほか、在宅ワーク、ＮＰＯ（*1）等が働き方の選択肢の一つとして注目されてきていますが、一般に報酬が低く、経済的自立への支援のためにも、現状を把握することが必要です。

以上のことから、労働分野において女性は大きな役割を果たしているものの、その働きに対する評価が十分ではないことがわかります。

平成１９年以降、本格的に団塊の世代（*77 ﾍﾟｰｼﾞ参照）が定年年齢を迎えることや、少子化が急速に進んでいることなどから、労働力人口の大幅な減少が見込まれています。

一部の企業では、少子・高齢化、経済の国際化に対応するために、性別、年齢、国籍など個人の属性の違いにかかわらず、一人ひとりが組織の中で個性や能力を発揮することができる環境をつくることで、個人も幸せになり、組織も活性化するという「多様性（ダイバーシティ）」（*2）の考え方が経営戦略として位置付けられるようになりました。

この多様性を重視するという姿勢は、男女共同参画の理念と一致するものです。県民一人ひとりが、希望する場や希望する形態で働く機会を平等に得られ、またその意欲と能力に応じて適正に処遇されることで、誰もが生きがいを持って働くことのできる活力ある社会が生まれます。このような社会の実現を目指して、一層の取組を進める必要があります。

用語の説明

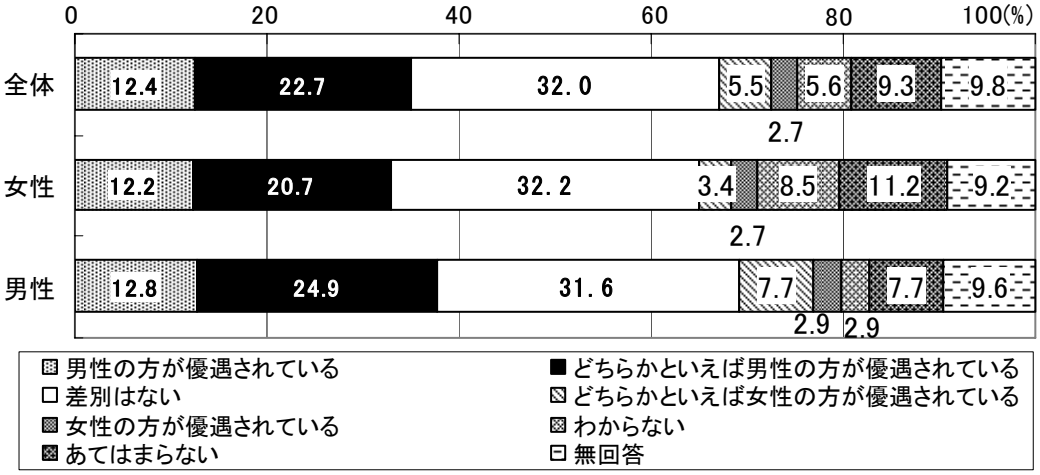
＊1　NPO

NonProfit Organization の略で、「民間非営利組織」と訳されている。
市民の自発性に基づき営利を目的とせずに自立的・継続的に社会サービスを提供する団体。ＮＰＯ法人、ボランティア団体、住民活動団体に限らず、自発性に基づいた社会的な活動を行う自治会・町内会、婦人会といった組織・団体を含み、法人格の有無を問わない。

＊2　多様性（ダイバーシティ）

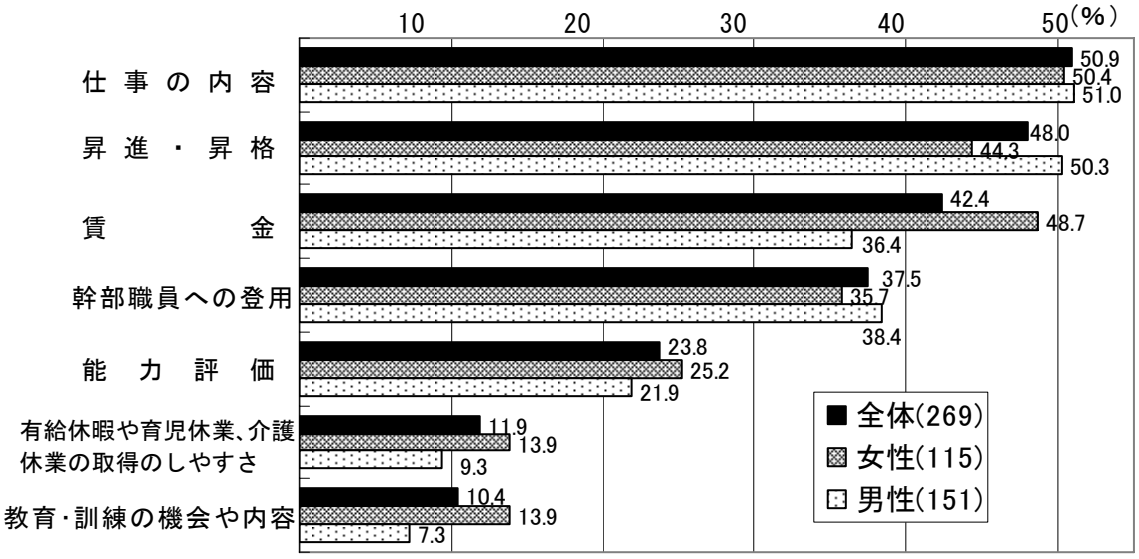
属性（性別・年齢・国籍など）や価値観・考え方などの違いにかかわらず、一人ひとりが組織の中で個性や能力を発揮することができる環境をつくることで、個人も幸せになり、組織も活性化する。近年、企業の経営戦略として位置付けられるようになった。

図19　職場での性による差別の意識



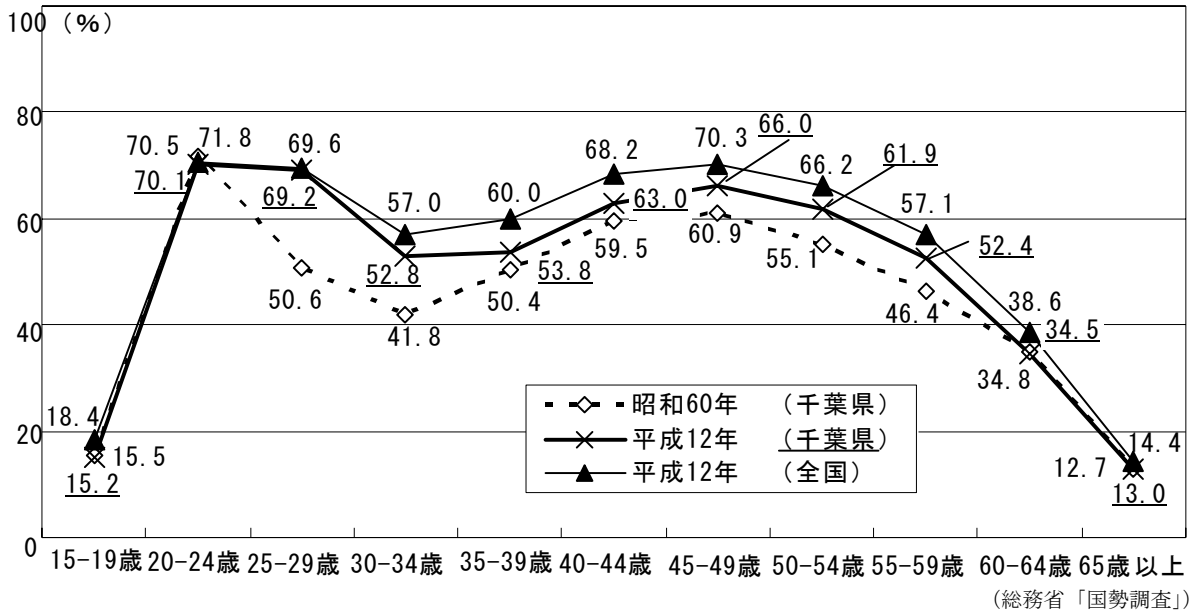
千葉県男女共同参画課：「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」〔平成１６年９月〕）

図20　職場での差別の具体的内容（上位7項目）



（千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」〔平成１６年９月〕）

図21 年齢階級別女性労働力率



（総務省「国勢調査」）

図22 高等学校卒業者の就職状況（千葉県）

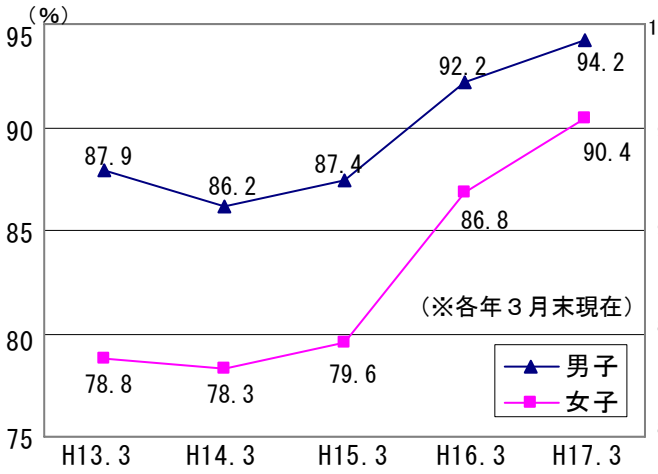
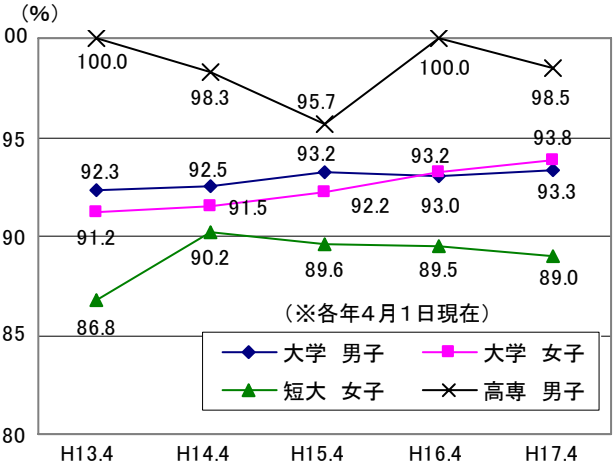
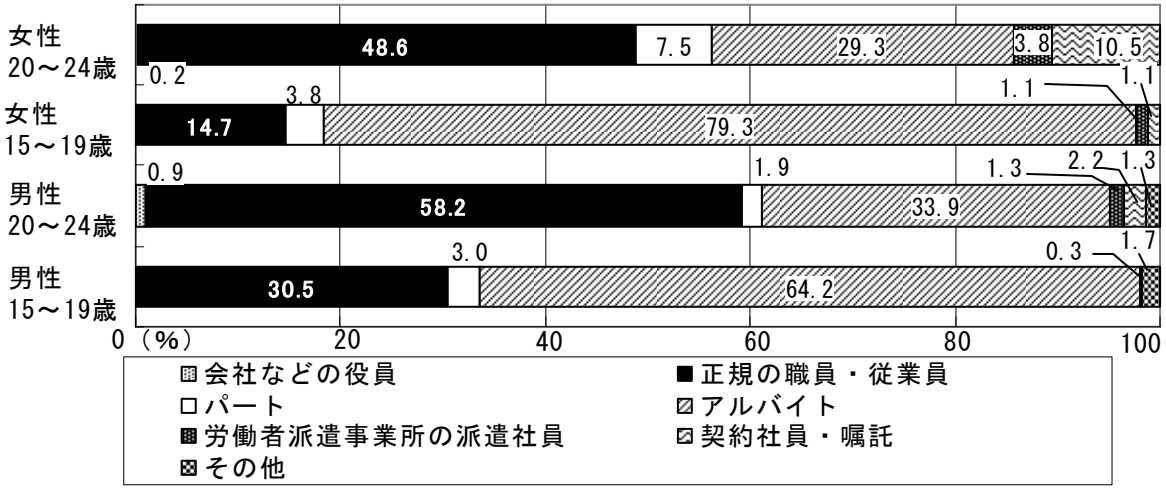


図23 大学等卒業者の就職状況（全国）



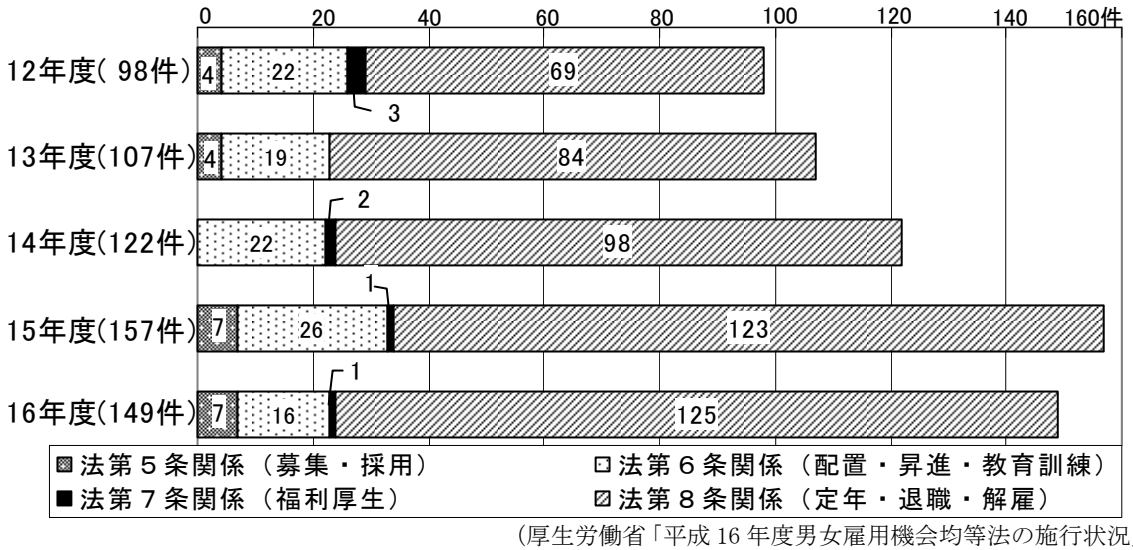
（文部科学省・厚生労働省「高等学校卒業（予定）者の就職（内定）状況調査」及び「大学、短期大学、高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況等調査」）

図24 雇用者の就業形態別割合（千葉県）



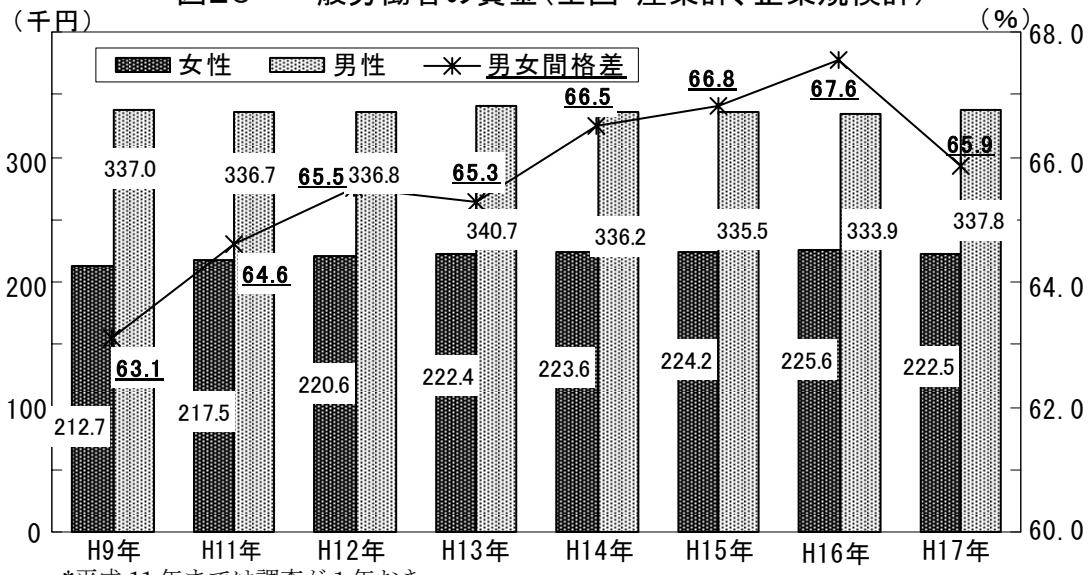
（総務省「平成１４年就業構造基本調査」）

図25 労働局雇用均等室における個別紛争解決の援助（男女雇用機会均等法第13条に基づく援助）



（厚生労働省「平成 16 年度男女雇用機会均等法の施行状況」）

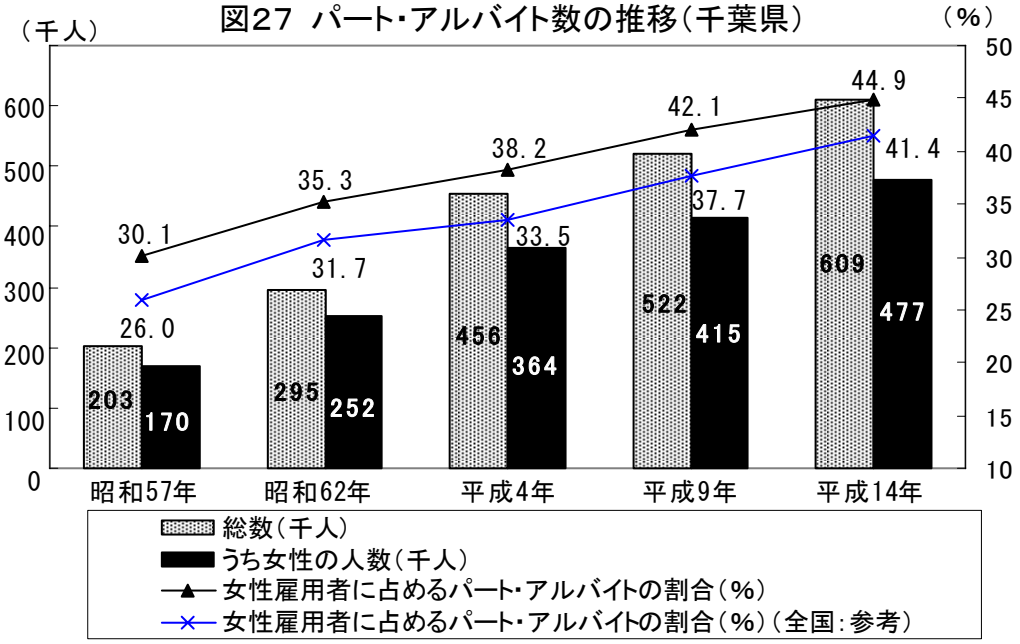
図26　一般労働者の賃金（全国・産業計、企業規模計）



*平成 11 年までは調査が 1 年おき

（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）

図27 パート・アルバイト数の推移（千葉県）



（総務省「就業構造基本調査」）

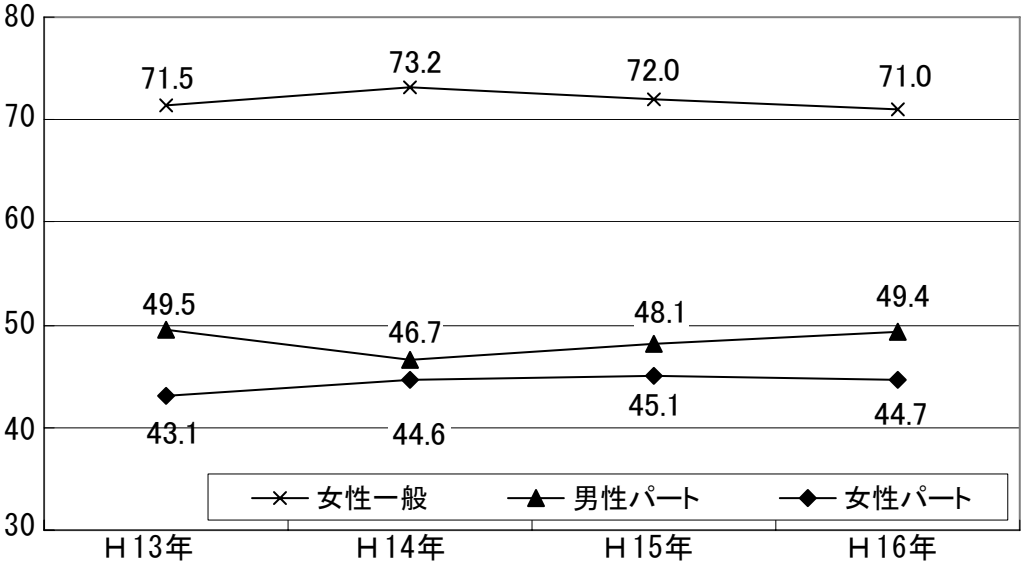
表4 労働者の1時間当たり平均所定内給与格差

項　　目	千葉県	国
男性一般労働者	１００	１００
女性一般労働者	７１．０	６８．８
男性パートタイム労働者	４９．４	５０．６
女性パートタイム労働者	４４．７	４５．２

（厚生労働省「平成１６年賃金構造基本統計調査」）

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。男性一般労働者の１時間当たり平均所定内給与額（所定内給与額÷所定内実労働時間数）を 100 として、各区分の１時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したもの。

図28　労働者の１時間当たり平均所定内給与格差の推移（千葉県）【男性=100】



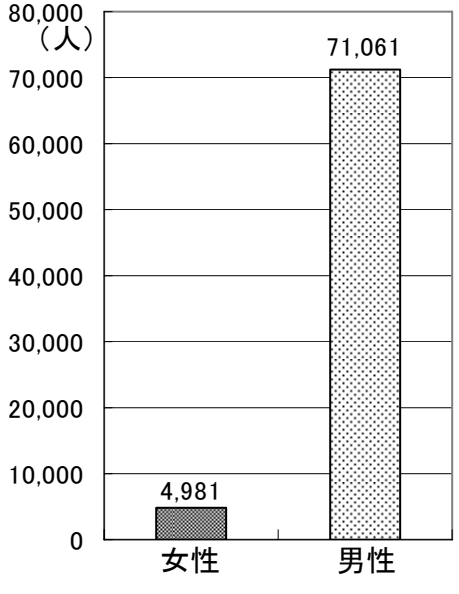
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額（所定内給与額÷所定内実労働時間数）を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したもの。

表5 農林水産業従事者の推移（千葉県）（単位：人、%）

	農　業			林　業			漁　業		
	女性	男性	女性割合	女性	男性	女性割合	女性	男性	女性割合
S55	110,027	108,427	50.4	93	492	15.9	2,693	11,826	18.5
S60	89,748	93,541	49.0	116	476	19.6	2,569	10,472	19.7
H2	70,926	75,787	48.3	91	403	18.4	2,345	8,229	22.2
H7	60,241	67,504	47.2	101	421	19.3	1,991	6,704	22.9
H12	50,981	58,433	46.6	92	407	18.4	1,724	5,809	22.9

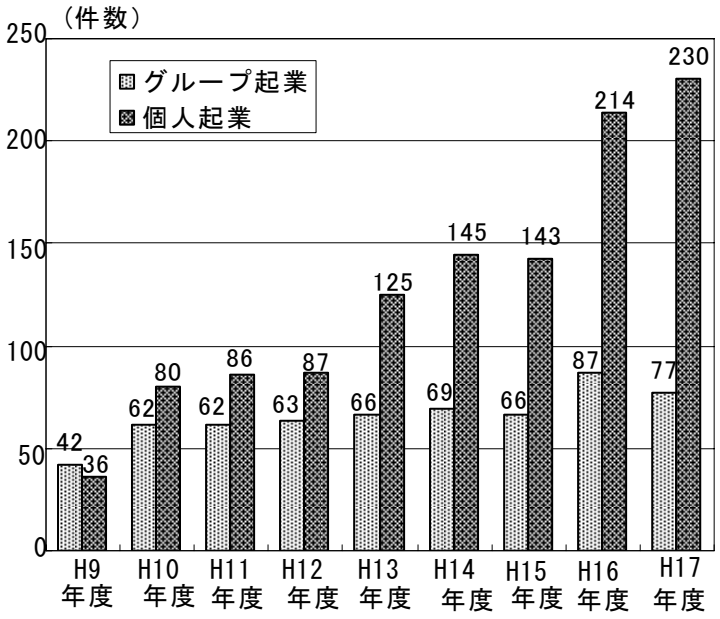
（総務省「国勢調査」）

図29 男女別農業経営者数（販売農家）（千葉県）



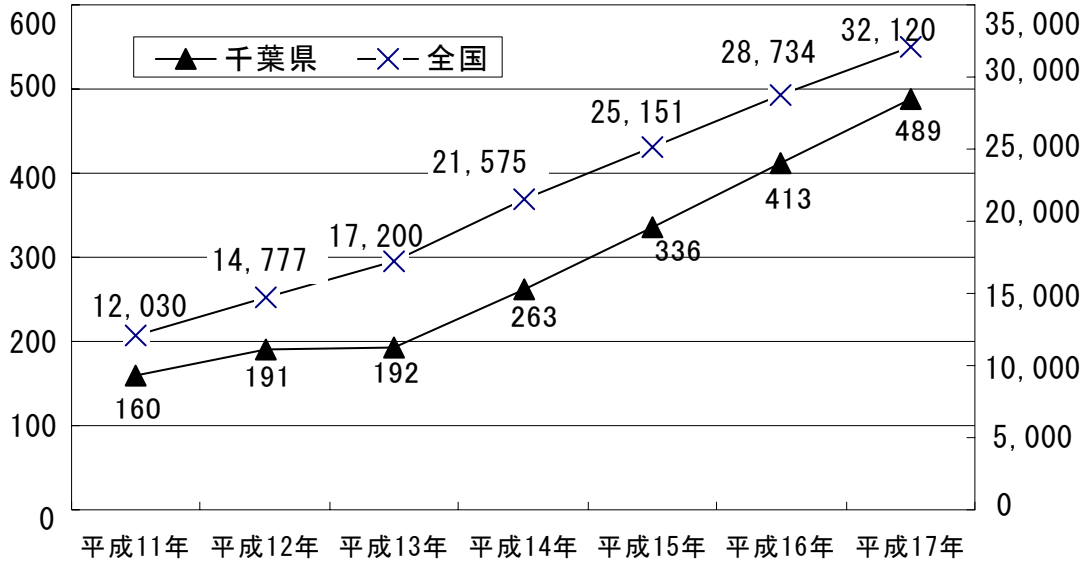
（資料出所：農林水産省、千葉県統計課「2000年世界農林業センサス」）

図30 農林水産業女性起業数の推移（千葉県）



（資料出所：千葉県農業改良課）

（戸・千葉県）図31　家族経営協定締結数の推移（全国・千葉県）（戸・全国）



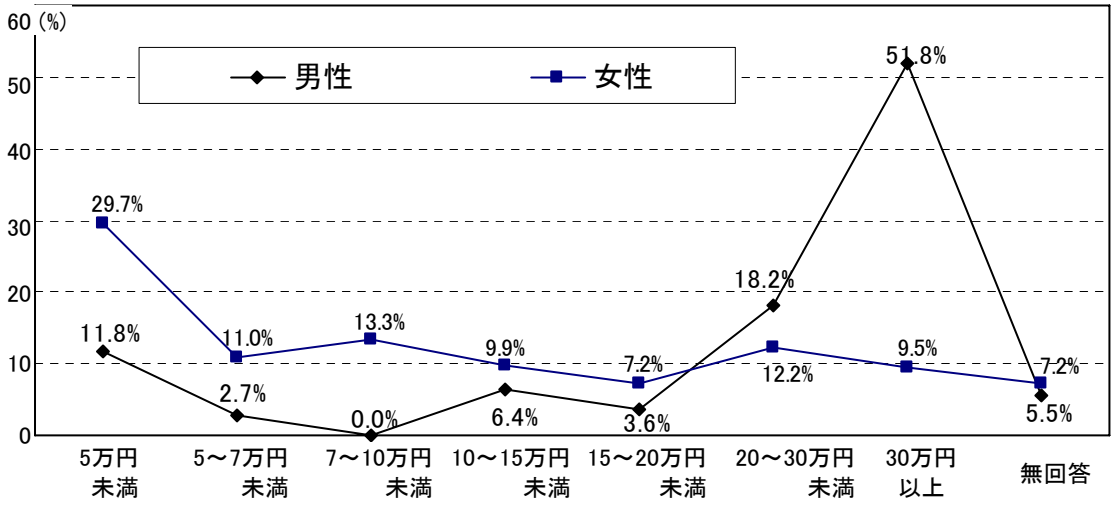
※　平成 11 年～平成 13 年：8 月 1 日現在
※　平成 14 年～平成 17 年：3 月 31 日現在（資料出所：千葉県農業改良課）

表6 従業上の地位別・男女別就業者数の推移（千葉県）（単位：人、%）

	昭和 60 年					平成 12 年				
	女性	割合	男性	割合	計	女性	割合	男性	割合	計
自営業主	75,675	24.9	228,535	75.1	304,210	54,392	20.9	205,917	79.1	260,309
役　　員	20,423	17.6	95,692	82.4	116,115	34,163	19.7	139,531	80.3	173,694
家族従業者	154,653	80.0	38,747	20.0	193,400	102,779	78.7	27,776	21.3	130,555
雇 用 者	607,439	33.7	1,195,366	66.3	1,802,805	950,317	39.5	1,453,591	60.5	2,403,908
家庭内職者	—	—	—	—	—	6,412	91.2	615	8.8	7,027
就業者計	858,322	35.5	1,558,405	64.5	2,416,727	1,148,175	38.6	1,827,510	61.4	2,975,685

*「就業者計」には、従業上の地位「不詳」が含まれている。
＊ 昭和 60 年の「家庭内職者」は、「自営業主」に含まれている。　（総務省「国勢調査」）

図32 男女別在宅就業による月収（平成14年2月・全国）



*在宅就業：パソコン、ワープロあるいはファックスなどの情報通信機器を使って自宅で請負・フリーの仕事を行うことをいう。

（厚生労働省「平成１３年度家内労働等実態調査結果報告」）

図33　NPOの財政規模（年間支出）（千葉県）単位：%

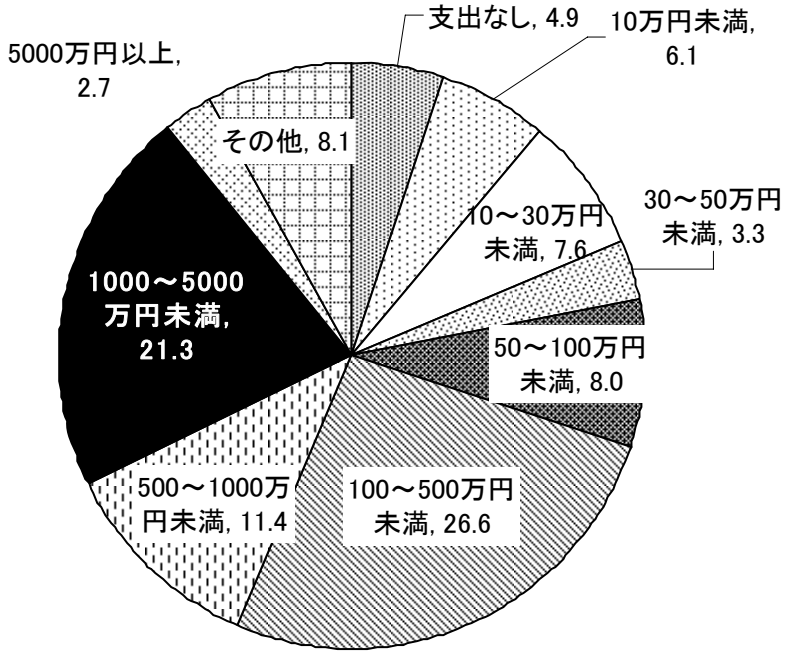


表7　NPO 1団体あたりの平均職員数（有給・無給別：千葉県）

	常勤職員（有給）	常勤職員（無給）	非常勤職員（有給）	非常勤職員（無給）
平均職員数	1.55 人	0.62 人	4.59 人	3.61 人

＊いずれも平成 17 年度のもの

（資料提供：２点とも千葉県ＮＰＯ活動推進課）

施策の方向と具体的取組

1　雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

□　「間接差別」（*43ﾍﾟｰｼﾞ参照）を含む男女双方に対する差別の解消を図り、賃金格差や処遇格差を是正するため、男女雇用機会均等法等関係法令や制度の広報、周知徹底に努めます。

□　賃金、解雇等の労働問題に関する相談体制の拡充を図ります。

□　多様性（ダイバーシティ）（*45ﾍﾟｰｼﾞ参照）、企業の社会的責任（ＣＳＲ）（*52ﾍﾟｰｼﾞ参照）の視点を踏まえ、企業における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）（*36ﾍﾟｰｼﾞ参照）の取組を促進します。

□　女性の職業能力の開発、向上のため、学習・訓練・研修の場を提供します。

用語の説明

＊ 企業の社会的責任（CSR）
企業の活動に、社会的公正や倫理、環境への配慮を取り入れ、消費者、従業員、地域社会に対し責任ある行動を取るという考え方。

２ 農林水産業における男女のパートナーシップの確立

□ 農林漁業者の意識と行動を変革するための啓発活動を実施するとともに、男女共同参画についての学習の場を提供して男女双方の参加を促進します。

□ 女性の能力開発と経営参画の促進を図るため、必要な知識・技術等の研修機会を提供するとともに、起業のための支援を行います。

□ 女性の農業委員、農業協同組合や漁業協同組合の女性役員等の登用拡大と、女性の農業士や林業士及び女性漁業士の拡大などにより、政策や方針決定の場への女性の参画を促進します。

□ 女性の労力に対する適正評価や経営の確立のための家族経営協定（*44 ページ参照）の締結を促進します。

□ 農業、林業、漁業各分野における女性団体等の活動を支援し、ネットワーク化を促進します。

３ 自営業者、家族従業者、起業家等に対する支援

□ 女性の経済的地位向上、経営参画促進のための自営業者、家族従業者の生活・就労実態の把握に努めます。

□ 女性起業家・事業主に対し、融資、学習の場の提供等を通して、事業の継続・発展まで視野に入れた支援を行います。

４ 多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備

□ 雇用形態にかかわらず、働きに応じた処遇を実現するための関係法令や制度の周知徹底を図り、相談体制を拡充します。

□ パートタイムや派遣等の非正規雇用者の就労実態の把握に努めます。

□ ＮＰＯ(*45ﾍﾟｰｼﾞ参照)、在宅ワーク等の就労実態の把握に努めます。

□ 学校におけるキャリア教育（*28ﾍﾟｰｼﾞ参照）を推進するとともに、一人ひとりの個性や適性に応じたきめ細やかな就職支援や職業能力の開発を実施し、若者の経済的自立を支援します。

□ 高齢者に就業の機会を提供することにより、生きがいの創出、健康の維持、生活の充実や社会参加を促進し、活力ある地域社会をつくり出します。

□ 生涯現役で活躍できる社会づくりを目指し、企業や国、市町村との役割分担や連携を基本的視点とした総合的なプランづくりを進めます。

５ 働く女性の母性（*43 ﾍﾟｰｼﾞ*1 参照） 保護

□　働く女性の母性保護について、事業所等に対する労働基準法等の関係法令や制度の広報及び周知徹底を図ります。

県民の意見から

○娘が理系学生で、研究職に就きたいと言っているが、女性は辞めるという先入観からか、女性の採用枠が少ない。顧客は男女両方なのだから、両方の目が必要だと思う。

○一般職・総合職のシステムがある以上、総合職で入らなければ管理職登用は無理。一般職、総合職を何度か相互に移動できるシステムを取るなどしないと、女性管理職は増やせない。

○コックをしている。以前は体力面をどうクリアするかと考えていたが、今では「女だからできないとかではなく、自分のやっていることをどうお客さんに伝えられるだろう」と考えるようになった。

○仕事内容がほとんど同じである場合でも、パートと正社員の給料にはかなり差があり、パートはパートとしてしか評価されない。一方で、正社員は長時間労働など過酷な働き方を強いられている。雇用形態の違いにかかわらず個人の能力が発揮でき、生きがいを持って仕事ができるような社会になるとよい。

○地域には、まだ男性の力が強い。農業においても、男性は主に機械仕事、女性はその他の農作業のほかに家事もある。

※県民集会やタウンミーティング等で県民からいただいた意見を掲載しています。
（巻末資料をご覧ください。）

（基本的な課題２）ライフステージに応じた仕事と生活の調和の促進

現状と課題

わが国においては出生率の低下に歯止めがかからず、少子化が急速に進展していますが、とりわけ、本県は合計特殊出生率（*）（平成１７年）が１．１８と全国平均（1.25）を下回っています。また、核家族化の進行や地域の助け合い機能の低下などの、家庭や地域を取り巻く環境の変化を背景として、父母、特に母親が周囲の支援を得られずに孤独な子育てを強いられるという現象も起きています。

このような状況下、次世代育成支援対策が急務となっていますが、安心して子どもを産み、育てるための環境整備が求められています。

用語の説明

＊ 合計特殊出生率

一人の女性が一生の間に平均して何人の子を産むかを示す数値。出産可能な年齢を１５歳から４９歳までとし、その年齢別出生率を合計し、女性が仮にその年齢別出生率のとおりに子どもを産んだ場合の平均出産数を計算したもの。この率が２．０８を下回ると将来、長期的には人口が減少する計算になる。

平成１６年度県民意識調査において、「男女が共に仕事と家庭を両立していくためには、どのような環境整備が必要だと思うか」と聞いたところ、「地域の保育所や学童保育の整備、保育時間の延長など保育内容を充実すること」という回答が最多であり、次いで「代替要員の確保など、育児・介護休業制度を利用しやすい職場環境を整備すること」、「男女が共に仕事と家庭を両立していくことに対して、周囲の理解と協力があること」という回答が多く寄せられています。

保育サービスについて、待機児童（国が定める要件を満たし、認可保育所への申し込みをしたものの、施設が不足しているため入所ができない児童）の数は都市部を中心に増加しています。また、勤務時間や仕事の内容は多様化してきており、それに伴い、変則勤務や急な残業などに対応するために保育時間を延長してほしい、子どもはまだ病気回復期だが、どうしても仕事を休めないので病後児保育を実施してほしい等、保育内容に関する要望も多様化しています。

子どもが小学校に入学した後も、むしろ問題が多く、放課後児童クラブ数は年々増加していますが、施設の不足や大規模化などの問題も指摘されています。

職場環境については、仕事を最優先とする職場風土の企業等が依然として多い中にあって、育児休業や介護休業が取得しやすい状況とは言えません。平成１６

年度県民意識調査において、「あなたの職場では、有給休暇や育児・介護休業を取りやすい環境にありますか」と聞いたところ、育児休業を「取りやすい」と回答しているのは女性で２６．４％、男性で３１．９％と３割前後に留まります。のみならず、女性の１９．０％、男性の１０．２％が「利用できる制度がない」と答えています。また、介護休業について「取りやすい」と回答している割合は女性１７．３％、男性２２．０％と育児休業よりも低くなっています。

さらに、その多くが子育て期に当たると考えられる３０代から４０代の男性が、特に長時間労働を強いられていることも指摘されています。

次世代支援法において、「事業主は、雇用する労働者が職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより、次世代育成支援対策を実施するよう努めなければならない」とされています。また「３０１人以上の労働者を雇用する事業主は、計画期間、目標、目標を達成するための対策とその実施時期を定める一般事業主行動計画を策定しなければならない」とされています。こうした背景もあり、法定基準を超える育児休業制度、職場内保育所、短時間勤務制度等、独自の子育て支援制度を設ける企業は増えていますが、同時に、制度を利用しやすい職場環境をつくるための意識改革も必要です。

次に、仕事を退職して子育てに専念している女性が置かれている状況について、「２１世紀出生児縦断調査(厚生労働省)」等から見ると、子育ての負担感は、共働き家庭の母親よりもむしろ専業主婦の方が重いという結果が出ています。

常に子どもと二人きりで向き合い、息抜きをする時間もなく、子育てについての悩みやストレスを誰にも相談できないというように孤立する傾向も見られます。

母親等が一人きりで苦しむことのないよう、気軽に子どもを預けられる場、悩みを相談することができる場、同じような立場の親子が集まることのできる場が必要です。そして地域全体で子育てを支援していくことが切実に求められています。

さらに、子育てが一段落して、再就職を希望しても、採用に当たって年齢制限があるため事実上門前払いされたり、退職前の職歴を適正に評価してもらえないという問題があります。仕事から離れている間の職業人としての空白期間の解消に向け、資格を取得したり技術や技能を身に付けたりするための講座等の開催、企業側が求める人材と求職者が希望する仕事を合致させられるような相談・支援機能の充実など、一人ひとりがその能力を生かせる仕事に就けるよう、総合的な支援が必要です。

仕事をしている女性や男性、特に女性は、妊娠・出産という場面に直面して、どのような人生を送るかという選択に迫られます。たとえば仕事に支障が出ないよう、家族、行政、地域の育児支援を十二分に活用する場合や、妊娠・出産を機

に家庭に入り、家族のために家庭をつくることに専念する場合、子どもが小さいうちは子育てに専念するけれども、手が離れたら再び仕事をはじめ、若いころの夢を叶えることに挑戦する場合、また仕事は続けるけれども、子どもが小さいうちは仕事量を制限し、時間的なゆとりを生み出す場合などです。

いずれの場合も、一人ひとりが、周囲と話し合い、協力を得ながら、自ら考え、主体的に選び取ることが重要です。

そのためには、社会全体で子育てや介護を支える仕組みをつくるとともに、仕事を最優先とする意識の改革を促し、男女がともに仕事とそれ以外の生活を無理なく調和させることができる働き方を実現する必要があります。

また、仕事と家事・育児等をはじめとする家庭生活等との調和のとれた働き方が選択できるよう、自らのライフステージに合わせ、多様な働き方（短時間正社員制度、在宅ワーク等）を充実する必要があります。

一方、家庭生活への男女共同参画の現状については、平成１６年度県民意識調査において、家事等の役割分担の理想と現実を聞いたところ、「夫婦とも同じくらい行う」ことを理想とする割合が最も高いにもかかわらず、実態としては「主に妻が行っている」という回答が大半を占めます。特に「食事の支度・あとかたづけ」、「掃除・洗濯」は約９割弱と著しく、「食料品・日用品等の買物」、「乳児・幼児の世話」も７割を超えています。

実際に男女が家事等に費やす時間を比べてみると、女性が３時間５３分であるのに対し、男性は３５分となっています（総務省「社会生活基本調査」（平成１３年）千葉県週平均)。共働き世帯でも、妻が２時間４６分を家事労働に費やすのに対し、夫は１４分に過ぎません。子どもがいる場合には、妻は４時間とかなり負担が増えていますが、夫は２０分とほとんど変化がありません（同調査。全国週平均)。

これらのことから、家事・育児・介護等、家庭生活については、「夫婦同じくらい」という理想とは程遠く、妻に負担が偏っていることが分かります。

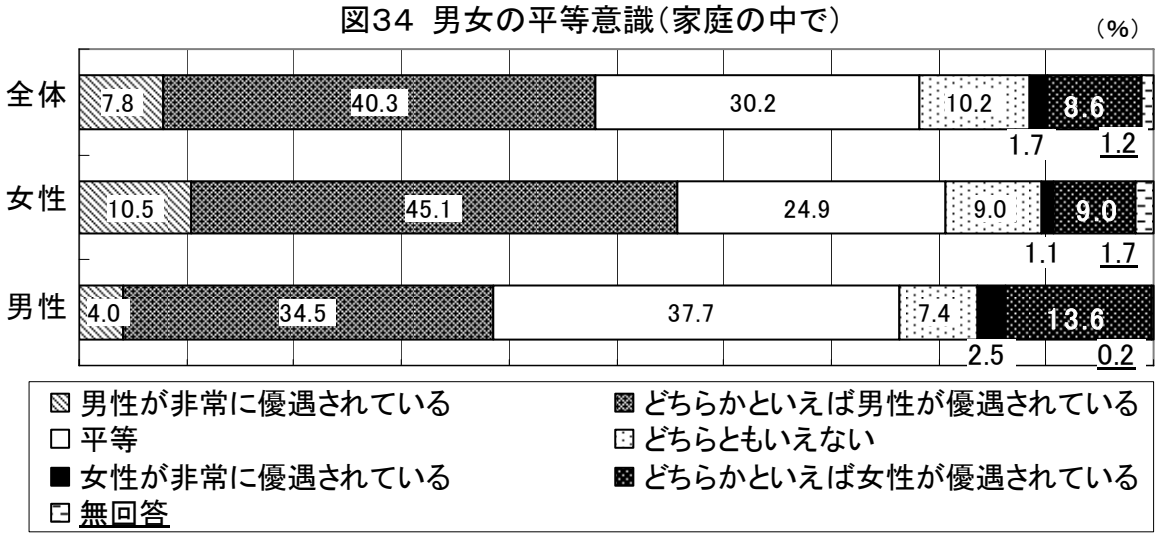
ひとり親家庭の場合には、これら仕事と家事等の負担を一人で背負うことになりがちです。

父子家庭の父は、家事等に思うように時間を割けず、また家事をこなす技術も不足していることが少なくないなど、生活全般への支援を必要としています。

一方、母子家庭の母は、子どもを育てながら十分な収入を得られる仕事に就くことが難しく、特に離婚や死別等で夫を失うまで専業主婦であった場合、再就職が困難な場合が多く見られ、経済的自立に向けた就業支援や意識啓発が重要とされます。

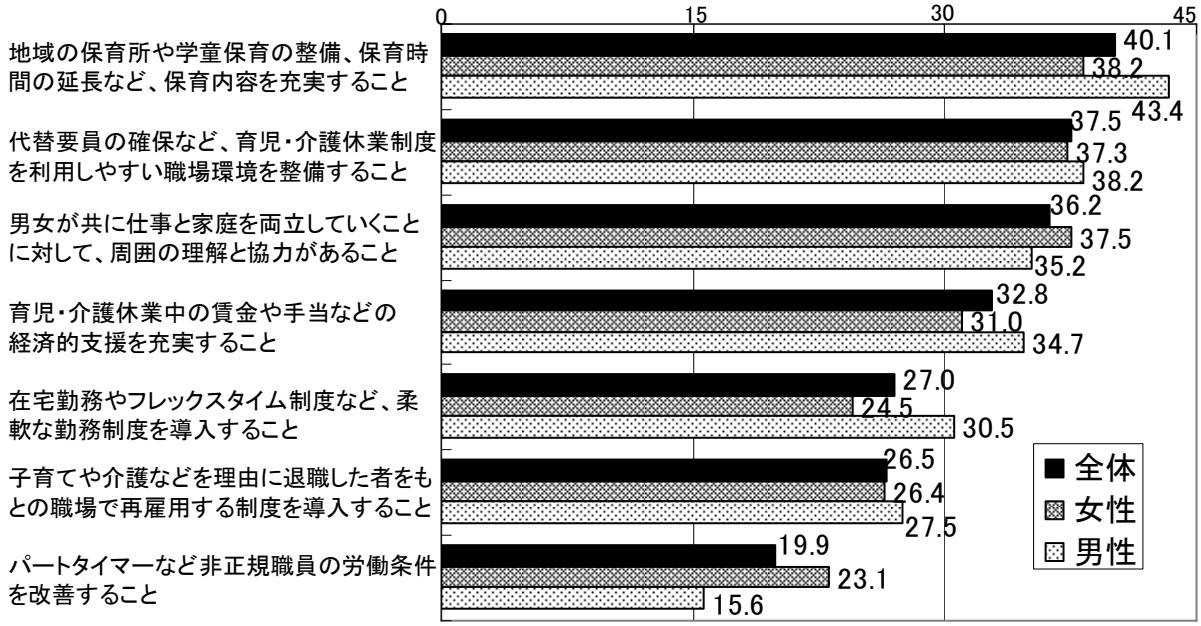
ひとり親家庭への個々の状況に即した支援を、さらに充実することが必要です。

図34 男女の平等意識（家庭の中で）



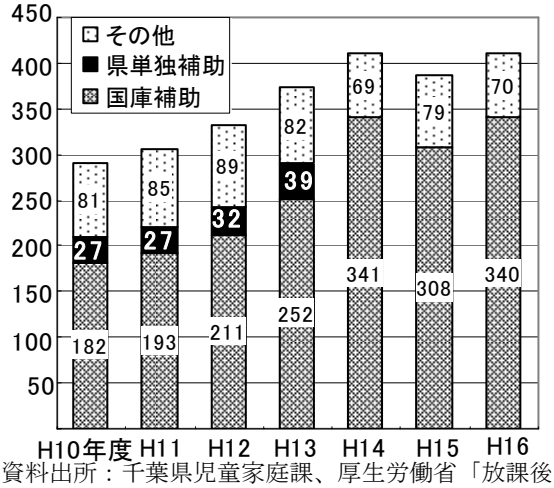
（千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」〔平成１６年９月〕）

図35 仕事と家庭生活の両立のために必要な環境整備



（千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」〔平成 16 年 9 月〕）

図36 放課後児童クラブの設置状況（千葉県）



（資料出所：千葉県児童家庭課、厚生労働省「放課後児童健全育成事業実施状況調査」）

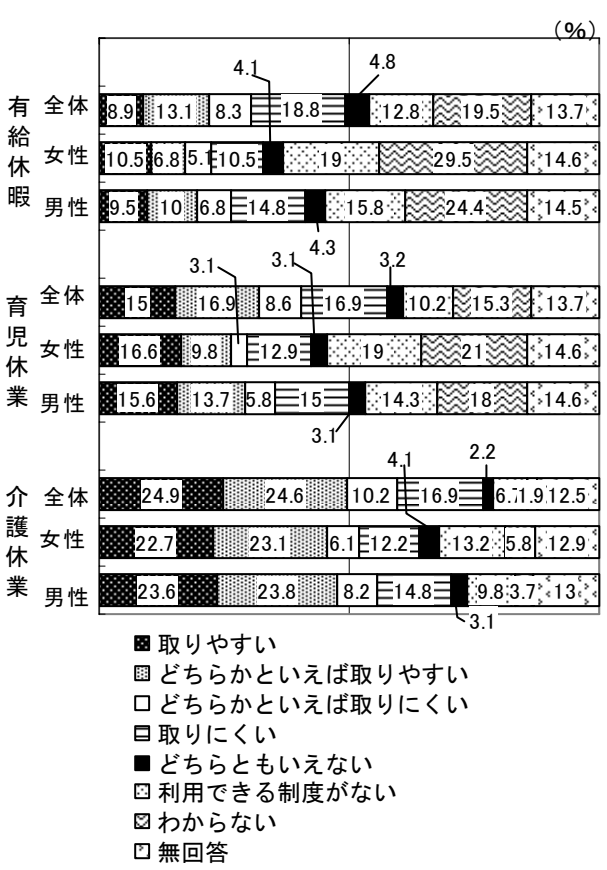
表8 保育所の入所児童と待機児童人数

（人）

	保育所定員	入所児童	待機児童	希望入所児童
H14	65,219	60,870	862	61,732
H15	66,078	62,262	1,081	63,343
H16	67,540	64,783	983	65,766
H17	68,317	66,290	1,265	67,555

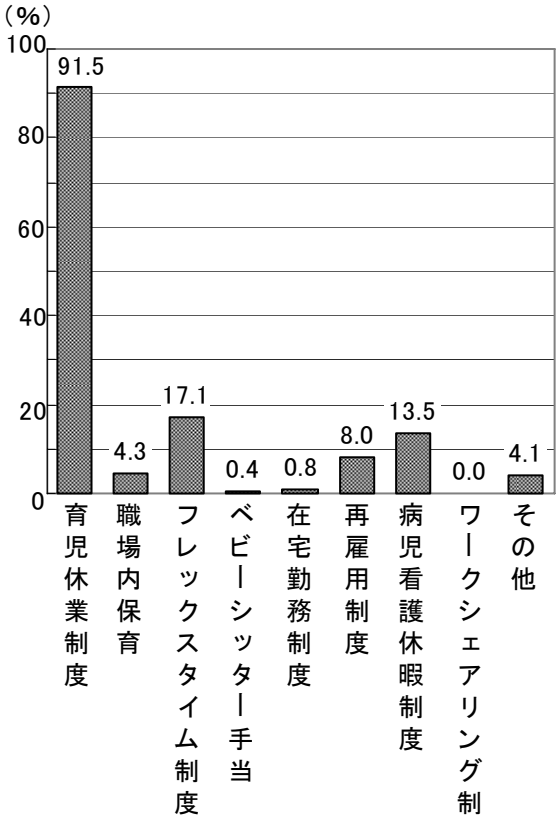
（資料出所：千葉県児童家庭課）

図37 有給休暇、育児・介護休業の取りやすさ



（千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」〔平成１６年９月〕）

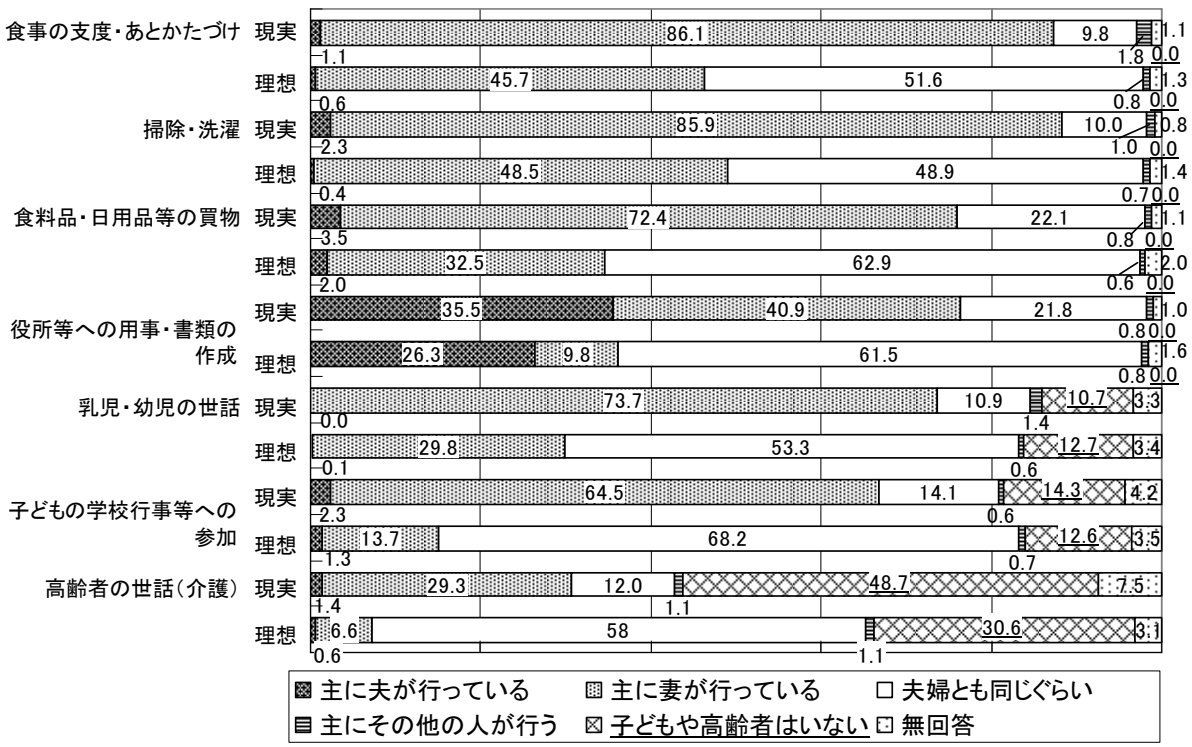
図38　職場にある子育て支援制度



（千葉県男女共同参画課「家庭生活と就業に関する調査」〔平成１５年〕）

図39 家事等の役割分担・理想と現実

単位：%



（「千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」〔平成１６年９月〕）

図40　家事・育児・介護等の時間（千葉県：週平均）

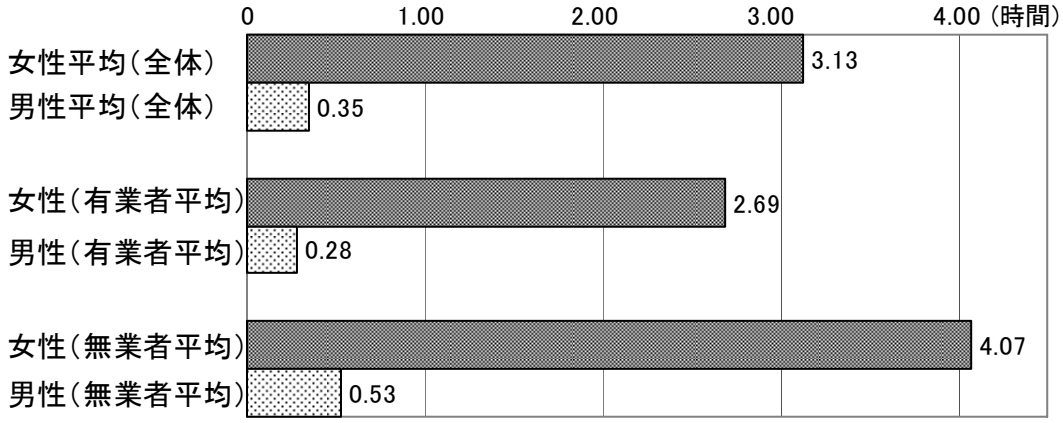
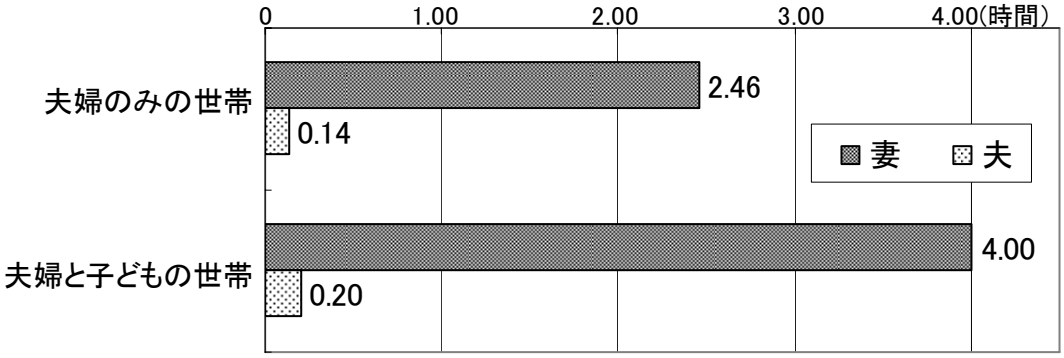


図41　共働き世帯の夫婦の家事・育児・介護等の時間（全国：週平均）



（総務省「社会生活基本調査」〔平成 13 年〕）

施策の方向と具体的取組

1　社会全体での子育て、介護支援の促進

□　社会全体で子育てや介護を支えるという意識の醸成を図るため、関係機関・団体等のネットワーク化を図り、地域ぐるみの支援を行います。

□　ライフスタイルの多様化に応じ、保育所・幼稚園等における多様かつ柔軟な保育サービスや幼児教育の提供を促進します。また、放課後児童クラブ、児童館等の設置を促進します。

□　在宅で育児をしている家庭における母親等の孤立感・負担感を軽減するため、親子の交流や育児に関する相談・情報提供の拠点となる場の設置を促進します。

□　子育て世帯の経済的負担を軽減するため、医療費・教育費に対する助成、貸付けなど支援制度の充実を図ります。

２ ワーク･ライフ･バランス(*)の実現(働き方の見直し)

□　家庭・地域・職業生活の調和を図るための広報・啓発を行います。

□　次世代支援法に基づく行動計画についての企業の取組を支援します。従業員数300 人以下の企業に対しても、同法に基づく行動計画策定を啓発します。

□　両立支援に取り組む「社員いきいき元気な会社」を増やしていきます。

□　労働時間の短縮や育児・介護休業を取得しやすい職場環境を整備するため、関係法令や制度の周知徹底及び啓発を図ります。

□　自らのライフステージに合わせて多様な働き方を選択できるよう、短時間正社員制度、フレックスタイム制、在宅ワーク等の導入を促進します。

用語の説明

＊ ワーク・ライフ・バランス
家庭等の個人生活との調和のとれた働き方。1980 年代のアメリカで、主に女性社員の仕事と家事･育児等との両立を支援する取組から始まったが、1990 年代に入り、社員の生産性の向上、優秀な人材の確保という観点から、年齢・性別･家族の有無等を問わず、広く社員全体を対象として取り組まれるようになった。

３ 家事、子育て、介護等への男女共同参画の促進

□　男女、特に男性の共同参画意識を高めるための広報･啓発を実施するとともに、学習機会を提供します。

□　男女、特に男性の労働時間の短縮、育児・介護休業の取得促進を図るため、事業所等に対する広報・啓発を実施するとともに、取組を支援します。

４ 再就職希望者に対する支援

□　育児等のために退職した女性の再就職支援のための情報提供を図り、求職に必要な資格取得、職業訓練及び就職相談等を実施するための情報提供を図り、就職に必要な資格取得、職業訓練及び就職相談等を実施するための拠点を整備します。

□　県、市町村、企業等による採用時の年齢制限撤廃・緩和を促進します。

５ ひとり親家庭等への自立支援

□　ひとり親家庭等の子育てや生活支援体制の充実を図ります。

□　母子家庭の母等の就業支援の充実を図ります。

□　ひとり親等の自立意識の啓発と交流を促進します。

県民の意見から

〇再就職したくても夏休みなど学校が長期休業の時、預け先が見つからない。
〇地域ごとに、経験豊かなシニア世代が子どもや子育て中の親と交流し、支援できるとよい。
〇近隣に産婦人科、小児科の医師が少ない。子どもを産み育てるための環境を整えてほしい。
〇育児休業を取った男性が、こんなにいい時間を女性だけに独占させるのはもったいないと言っている。男性も子育てを経験するのはとてもいいことだと思う。
〇男性は育児休業が取りにくい。代替要員はお金がかかるし、休むのは悪いと思ってしまう。環境が整っていればいいが、現況では周りに負担をかける。

※県民集会やタウンミーティング等で県民からいただいた意見を掲載しています。
（巻末資料をご覧ください。）

（基本的な課題３）男女がともに担う地域づくりの促進

現状と課題

平成１６年度県民意識調査から、県民が現在参画している地域活動の内容を見ると、「保育園・学校等の保護者会・ＰＴＡ活動、子どもの育成会活動」といった子育てに関する活動への参画が、女性は１０．５％であるのに対し、男性が２．５％と女性に偏っていることがわかります。

また、同調査で県民が今後参画したい地域活動については、「自然保護・公害防止など、環境問題に関する活動」は１７．４％、「国際交流・国際協力・国際平和に関する活動」が１５．０％と高い関心を持たれています。

一方で、「町内会・自治会、青年団・婦人会・老人クラブなどに関する活動」に対する参加意欲が少なくなっていますが、安全・安心で活力ある地域づくりのために自治会等が果たす役割は大きく、その活動の一層の推進が必要です。

次いで社会的活動や成人教育への参加状況を見ると、全般に女性より男性の参加率が低く、特に働き盛りである３５～４４歳の差が大きくなっています。

住民と地域社会のつながりが希薄になっていると指摘されている一方で、県内では、県民自らが主体となって地域の課題解決に取り組むＮＰＯ(*45ﾍﾟｰｼﾞ参照)など、県民の自発的な活動が活発になってきています。

現在、私たちは、価値観の多様化、少子高齢化の急速な進展と人口減少社会の到来、社会経済の国際化、地球規模の環境破壊など、かつて経験したことのない多くの課題に直面していますが、これらの課題を克服するための鍵となるのが、住民参加・住民主体による地域づくり、住民と行政との協働による地域づくりであると言えます。

職業生活を引退してから、大半の時間を過ごすのは地域です。子育てや介護などで家族だけでは担いきれない問題が起きたとき、支えてくれるのも地域です。仕事、家庭生活、地域活動にバランスよく参画することで、ゆとりのある豊かな人生を送ることができると考えられます。

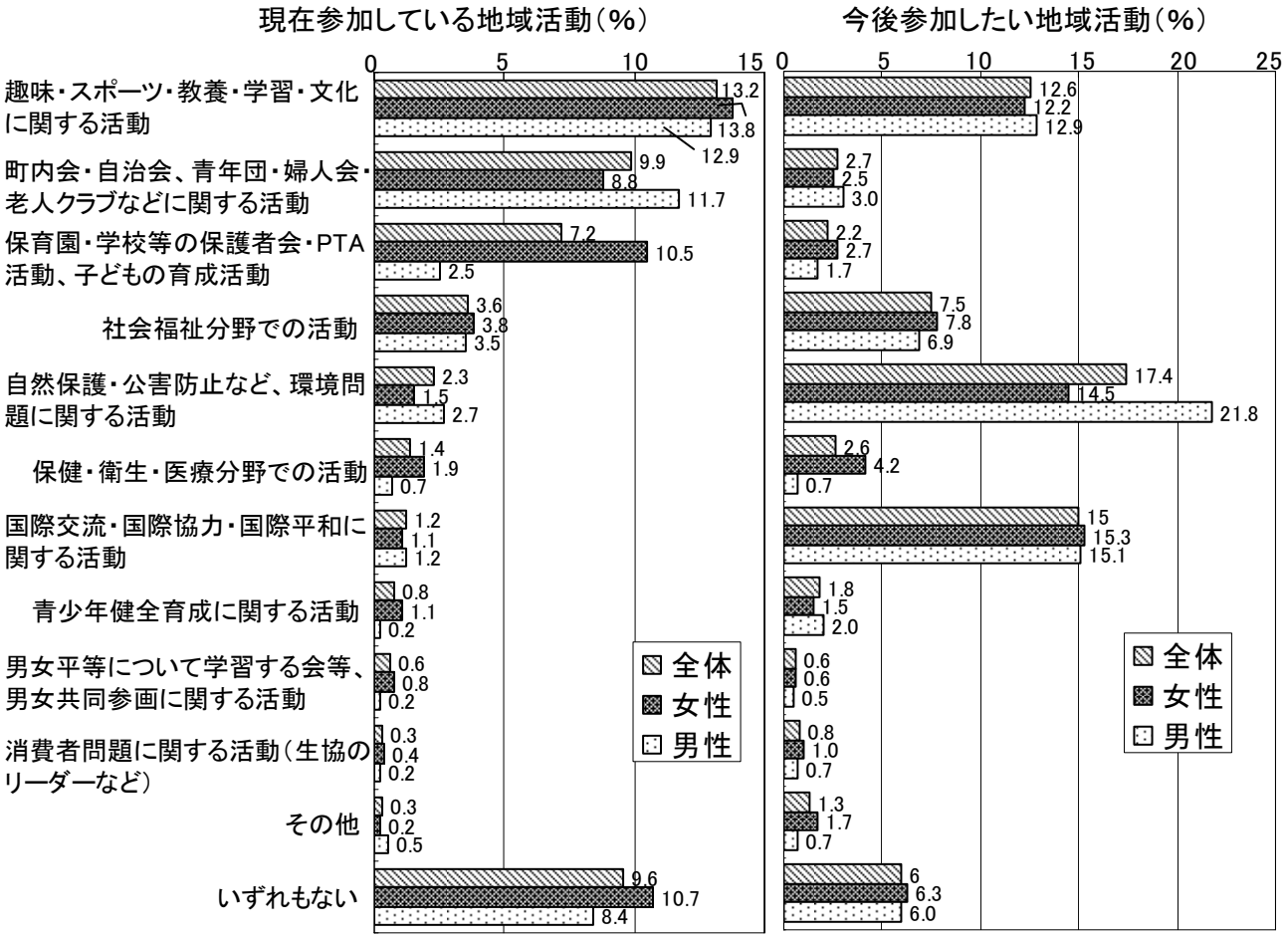
地域活動への参画については、男女で参画している分野に偏りがあること、女性が実質的に運営を担っている団体であっても、役職には男性が就くことが多いことなどが指摘されています。地域社会を取り巻く課題を解決するためには、多様な住民が参画し、多様な視点を活動に生かすことが求められます。男女がともに地域活動に参画し、いきいきと活力ある地域社会を創造していくための一層の支援が必要とされています。

また、農山漁村においては、過疎化が進行し、若年者が地域を離れる傾向にあります。４０代以下の農業・漁業従事者は、この１０年間で、２割、３割と

大幅に減少しています。そのため、後継者不足、地域全体の高齢化、ひいては地域における教育力、福祉力の低下が大きな課題となっています。

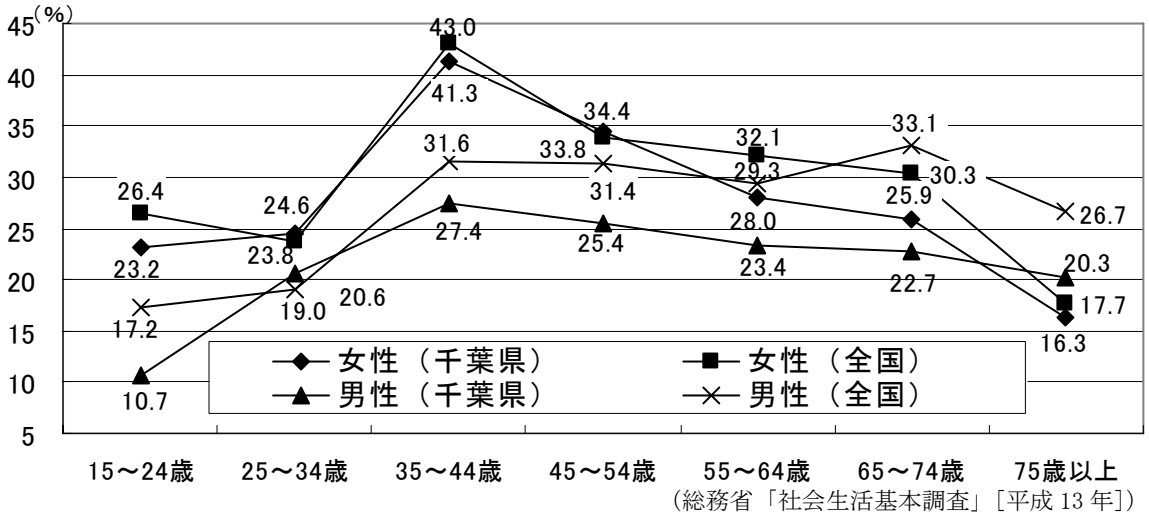
性別、年齢を問わず広く住民が地域づくりに参画し、地域の力を復活させる必要があります。

図42　地域活動への参画状況、参画意向



（千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」〔平成１６年９月〕）

図43　社会的活動の男女別行動者率（千葉県・全国）



（総務省「社会生活基本調査」［平成 13 年］）

表9　市町村における成人教育参加状況（千葉県）（単位：人）

学級・講座名		平成 14 年度	平成 15 年度	平成 16 年度
成人一般を対象とする学級・講座*	女性	204,193	188,104	149,685
	男性	135,188	125,956	84,085
女性を対象とする学級・講座		17,074	16,766	16,364
高齢者を対象とする学級・講座	女性	22,742	28,377	27,068
	男性	21,130	14,326	13,793

＊「女性」・「高齢者」を対象としたものを除く。

（千葉県教育庁生涯学習課「千葉県社会教育調査」）

表10 年齢別農業従事者数（販売農家）　　単位　人数：人、比率：%

区分		計	15～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
実数	平成　7	238,055	13,169	31,016	51,278	46,446	31,742	64,404
	平成１２	218,960	14,729	22,289	43,417	42,340	23,499	72,686
	平成１７	181,300	11,834	14,506	28,118	41,139	17,004	68,699
増減率	12/7	△8.0	11.8	△28.1	△15.3	△8.8	△26.0	12.9
	17/12	△17.2	△19.7	△34.9	△35.2	△2.8	△27.6	△5.5
構成比	平成　7	100.0	5.5	13.0	21.5	19.5	13.3	27.1
	平成１２	100.0	6.7	10.2	19.8	19.3	10.7	33.2
	平成１７	100.0	6.5	8.0	15.5	22.7	9.4	37.9

（千葉県統計課「2005 年農林業センサス」）

表11 年齢別漁業就業者数　　単位　人数：人、比率：%

		計	15～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
実数	平成 5	8,924	333	698	1,666	2,912	1,616	1,699
	平成 10	7,856	224	544	1,080	2,098	1,532	2,378
	平成 15	6,929	294	421	751	1,588	1,152	2,723
増減率	10／5	△12.0	△32.7	△22.1	△35.2	△28.0	△5.2	40.0
	15／10	△11.8	31.3	△22.6	△30.5	△24.3	△24.8	14.5
構成比	平成 5	100.0	3.7	7.8	18.7	32.6	18.1	19.0
	平成 10	100.0	2.9	6.9	13.7	26.7	19.5	30.3
	平成 15	100.0	4.2	6.1	10.8	22.9	16.6	39.3

（千葉県統計課「2003 年漁業センサス」）

施策の方向と具体的取組

1　地域活動への男女共同参画の促進

□　仕事優先の意識を見直し、地域活動への参画を促進する契機として、広報・啓発の実施や学習機会の提供に努めます。

□　活力ある地域社会の創造に向け、福祉、環境保全、まちづくり等のＮＰＯ（*45ﾍﾟｰｼﾞ参照）、自治会、ボランティア活動の支援を促進するとともに、「千葉県男

女共同参画推進連携会議」を設置し、地域との協働を促進します。

□　犯罪や災害から暮らしを守るため、地域住民や行政、関係事業者等が連携した安全で安心なまちづくりのための男女共同参画を促進します。

２ いきいきと活力ある農山漁村の実現

□　農山漁村において、男女がともに家庭・地域社会に参画していくための広報・啓発や社会教育を実施します。

□　女性の農林漁業者が暮らしやすく、活動しやすい環境を整備するため、地域での農作業及び子育て・介護等の労働力の補完・調整システムの形成や、施設、生活環境・作業環境の整備の促進を図ります。

□　農林漁業への理解を深め、男女ともに参加した食育への取組等を推進します。

□　農業者とともに、女性、高齢者や地域住民の参画による活力ある地域づくりの促進、集落営農の促進、農地・水・農村環境の保全向上活動の推進を図ります。

□　農山漁村の活性化に向けた都市と農山漁村の交流を支援します。

県民の意見から

○40年近いサラリーマン生活では、職場と家庭の往復のみだった。男性は女性に比べて明らかに社会参加が少ない。人生80年時代に、老後を孤独に過ごすことのないよう、行政･企業･団体が連携して働く男性のボランティア活動を推進するなど、サラリーマン男性の社会参加を積極的に進めるべき。

○地域社会の関係が希薄になってきたが、いざというときは隣近所が頼りになる。災害時における地域の組織的支援の必要性を強く感じている。

○今まで、農村の地域づくりは、男性の手で、機械化によって生産性を上げることだけを目的として行われてきた。地域おこしのためには、農村女性が培ってきた暮らしの技術や感性を生かさなければいけない時代にきていると思う。女性が動き出している農村は変わってきている。人とのつながりを大切にしながら、男も女も、住みよい地域をつくりあげていく必要がある。

※県民集会やタウンミーティング等で県民からいただいた意見を掲載しています。
（巻末資料をご覧ください。）

（基本的な課題４）地球市民として国際社会と協働できるまちづくりの促進

現状と課題

今や、国際交通網や情報通信網の飛躍的な発展により、人、モノ、情報などの国を越えた交流が大幅に拡大し、人や地域が世界と直接つながる時代となっています。

成田国際空港を擁する本県では、県民やＮＧＯ(*)等と連携した国際交流及び協力の推進により、産業、教育など様々な分野における相互交流が急速に進展してきています。

国際化の進展により、近年、日本に移り住む外国人が急増しており、県内の外国人登録者数は高い伸び率を示しています。外国人が地域や職場で活動する機会は多くなりましたが、日本語の習得が不十分であるなどの理由で、それらの活動への参画が十分にできていないという状況があります。

また、国際結婚も増加していますが、妻が外国人であることが大半です。現在、子育ての多くを女性が担っていることから、特に妊娠・出産や子どもの病気等による通院、子どもの学校行事への出席等の場面で支援を必要としていることが少なくありません。出身国籍による慣習の違いや男女別のニーズを十分踏まえた、在住外国人への支援が必要となっています。

国籍や性別にかかわらず、暮らしやすい地域社会を築いていくためには、お互いの文化を理解し、尊重し合うことがより求められています。

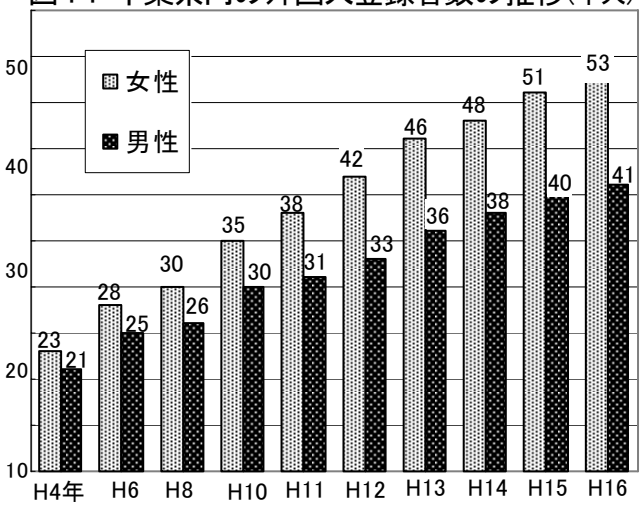
このような社会を実現するためには、県民の在住外国人への理解を深めるとともに、医療、教育、住宅関係等の生活に身近な情報の多言語での提供、外国籍児童生徒への日本語学習等が不可欠となっています。

用語の説明

＊ ＮＧＯ

Non-Governmental Organization の頭文字を取った略で、「非政府組織」と訳されている。ＮＰＯ(*45ﾍﾟｰｼﾞ参照)が非営利という点に注目しているのに対し、「非政府」という点に着目した言葉となっている。団体を見る視点が異なるだけで、基本的にはＮＰＯと同じものと考えてよい。

図44 千葉県内の外国人登録者数の推移(千人)



(法務省「在留外国人統計」〔各年１２月末現在〕)

表12 国籍別上位7か国登録人員(千葉県)

順位	国　名	登録人員(人)	構成比(%)
1	中国	29,096	30.5
2	韓国・朝鮮	18,076	19.0
3	フィリピン	15,706	16.5
4	ブラジル	6,622	7.0
5	タイ	4,975	5.2
6	ペルー	3,606	3.8
7	アメリカ	2,040	2.1

(法務省「在留外国人統計」〔平成 16 年 12 月末現在〕)

表13　夫妻の一方が外国人である結婚

単位:件

	合　計	区　分	総　数	韓国・朝鮮	中　国	フィリピン	タ　イ	米　国	英　国	ブラジル	ペルー	その他
全国	39,511	夫日本・妻外国	30,907	5,730	11,915	8,397	1,640	179	64	256	137	2,589
		妻日本・夫外国	8,604	2,293	1,104	120	75	1,500	339	268	122	2,783
千葉	2,700	夫日本・妻外国	2,256	354	877	609	187	14	7	14	5	189
		妻日本・夫外国	444	70	67	23	7	38	21	6	13	199

(厚生労働省「平成１６年人口動態」)

施策の方向と具体的取組

1　国籍にかかわらずともに暮らせる環境づくりの促進

□　在住外国人が暮らしやすい環境をつくるため、医療、教育、住宅関係等の生活に関する身近な情報を多言語で提供・交換する仕組みの検討や相談・支援機能の拡充を図ります。

□　在住外国人向けの施策に対する在住外国人や国際交流団体等からの意見の聴取を図ります。

□　地域に暮らす外国人と県民の交流活動を促進します。

□　留学生が千葉に愛着を覚え、卒業後も千葉の応援者となるような施策の実施を検討します。

□　多文化共生(*68 ページ参照)の意識啓発の実施を検討します。

用語の説明

＊ 多文化共生

国籍や民族などの異なる人々が互いの文化的違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員としてともに生きていくこと。

□　小・中・高等学校における日本語教育を支援します。

□　ＮＰＯ（*45ﾍﾟｰｼﾞ参照）等が行う在住外国人の生活支援や外国籍児童生徒への日本語学習などを支援します。

県民の意見から

〇県内在住外国人が真に求めているのは何かを根底から考え、快適な生活を送ることができるようサポートするための講座の充実や情報を提供してほしい。

〇最初は生活に関する情報が入らない。誰でも最初に外国人登録をしに行くので、そこで情報をくれればいい。

〇在住外国人と地域住民との交流事業を実施してほしい。

※県民集会やタウンミーティング等で県民からいただいた意見を掲載しています。
（巻末資料をご覧ください。）

目標Ⅳ　みんなが生涯を通じて健康でいきいきと暮らせる社会を目指します

一人ひとりが正確な知識を持って自らの身体と心の健康を保持し、相互の人権を尊重して生きることにより、各人が健康でいきいきと、生涯を通じて主体性を持って暮らすことのできる社会づくりを目指します。

（基本的な課題１）生涯を通じたからだと心と社会的な健康づくりの促進

現状と課題

かつて「人生５０年」と言われたように、日本人の平均寿命は、第二次世界大戦終結直後には男性が約５０歳、女性は約５４歳でした。しかし、戦後６０年を経て、平均寿命は飛躍的に延び、いまや、男性が７７．７歳、女性が８４．６歳と、世界で最も長寿の国となっています。

５０歳からの３０年間の人生も、健康でいきいきと過ごせるようにすることが求められています。

そのためには、まず一人ひとりが、若年期から生涯を通じた健康づくりへ取り組むことが必要であり、その取組への支援が求められています。

特に、生物学的に妊娠・出産のための仕組みが備わった女性の身体は、男性に比べ、女性ホルモンの影響を大きく受け、妊娠、出産、閉経など、人生のそれぞれの節目で、大きく変化します。

この変化は、乳がんや子宮がんなど、女性特有の病気に影響を与えるだけではありません。例えば女性が高コレステロール血症(*)にかかる割合は、女性ホルモンにより５０歳前後までは男性に比べて非常に低いのですが、閉経を境に女性ホルモンが減少するため、この割合が急激に増加します。男性よりも高コレステロール血症の割合が高くなり、脳梗塞や虚血性心疾患にもかかりやすくなります。

用語の説明

＊ 高コレステロール血症/hypercholesterolemia

高脂血症のうち、血液中の総コレステロール値が高い（220mg/dL 以上）タイプを指す。生活習慣による高脂血症の多くがこのタイプである。高脂血症は動脈硬化症を招く要因となり、脳梗塞や、心臓の冠動脈の血管が詰まる虚血性心疾患になりやすい。 高血圧、糖尿病、肥満とともに死の四重奏と俗称される。

このように、女性が健康を維持していくためには、一人ひとりが、人生の中で変わっていく自分の身体に関しての正しい知識と情報を持ち、主体的に行動することが必要不可欠です。

また、女性が健康を維持していくための健康支援についても、男性のモデルをそのまま当てはめることはできません。男性とは異なる、女性特有の身体の仕組みがあることに十分配慮した、総合的・包括的な医療や健康支援が必要となります。

ところが、従来、日本では、医療や健康支援などの政策は、全て男性を中心とした治験や臨床データを基本としており、女性の身体の複雑な仕組みを前提とした総合的・包括的な健康支援は、ほとんど行われてきませんでした。

女性は、子どもを産み育てるという視点から捉えられ、妊娠してから子育て期に至るまでの母親の役割を担う状態にある女性だけを、施策の対象とするという状況が、ずっと続いてきました。

そこで、本県では、平成１３年から１０年間、県民の健康づくりに関する基本的な指針となる「健康ちば２１」に、「生涯を通じた女性の総合的な健康支援」の視点を盛り込み、国に先駆けて、女性への独自の健康支援を積極的に展開してきました。

特に、女性と男性の「性差」を考慮した医療については、県として全国初となる女性専用外来を、平成１３年９月に県立東金病院に開設したのをはじめ、平成１４年度から、県内にある全ての保健所（現健康福祉センター）において女性の健康相談を実施するなど、全国に先駆けて、その推進と普及に努めてきました。

その結果、女性専用外来は、県内だけではなく全国に広まり、今や性差を考慮した医療は社会的に定着してきています。

性差を考慮した医療を進めることは、女性のみならず、男性にとっても、自分の性の特性を踏まえて、より適切できめ細かい診療や投薬等の医療サービスを受けられる可能性が高まるという、大きな効用があります。例えば、最近では男性にも更年期があるということが話題になり、男性専用外来を掲げる医療機関も見受けられるようになりましたが、これは男性の医療においても、性差を考慮したよりきめ細かな対応が必要だという考えが、徐々に社会に定着してきた成果と考えられます。

本県では、県民一人ひとりにとって、よりきめ細かで的確な医療が提供されるよう、女性だけではなく男性についても、性の特性に配慮した医療への取組を進めていますが、今後は、女性も男性も、生涯を通じて、性差に応じた適切な医療サービスを受けられるシステムを施策的に確立するなど、さらに推進していく必要があります。

その一方で、女性の健康等(*71ﾍﾟｰｼﾞ参照)に関して、現在、世界的に合意され

ている考え方については、日本では、まだその考え方が社会に浸透しているとは言えない状況にあります。

女性の健康等についての考え方は、平成６年（１９９４年）にカイロで開催された国際人口開発会議で、初めて提唱されました。その中身は、「全てのカップルと個人が、自分たちの出産について、責任と権利を持つ」ということと、「生涯を通じて、男性と女性が平等に、最高水準の性に関する健康を得る権利を持つ」ということであり、カイロ会議の翌年、平成７年（１９９５年）に北京で開催された第４回世界女性会議において、日本を含む世界各国により公に認められたものです。

今日では、女性の健康等は重要な人権の一つであることが、世界的に認識されるに至っています。

用語の説明

＊女性の健康等

1994 年にカイロで開催された国際人口開発会議において提唱された概念で、原語では、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」。北京行動綱領においては、全てのカップルと個人が自分達の子どもの数、出産間隔ならびに出産する時を責任を持って自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、ならびに全ライフサイクルを通じて男性と女性が平等に、最高水準の性に関する健康を得る権利として盛り込まれ、今日、重要な人権の一つとして認識されるに至っている。

日本では、この概念に相当する適当な訳語がまだないため、この計画では、「女性の健康等」と表記することとした。

また、日本では、若年層におけるＨＩＶ・エイズ等の性感染症の増加や、人工妊娠中絶、過激なダイエット、若年層を中心に拡大する薬物乱用等がしばしば問題になりますが、それは、これらが、その後の妊娠・出産を含む、生涯を通じた女性の健康そのものに、大きな影響を及ぼすからに他ならず、男性の健康にとっても同様です。さらに、本県では、子どもを産み育てる世代の女性の喫煙率が、全国平均に比べて高くなっているという特徴があり、女性の一人ひとりが、自分の身体と健康を守る意識と知識をより高める必要があります。

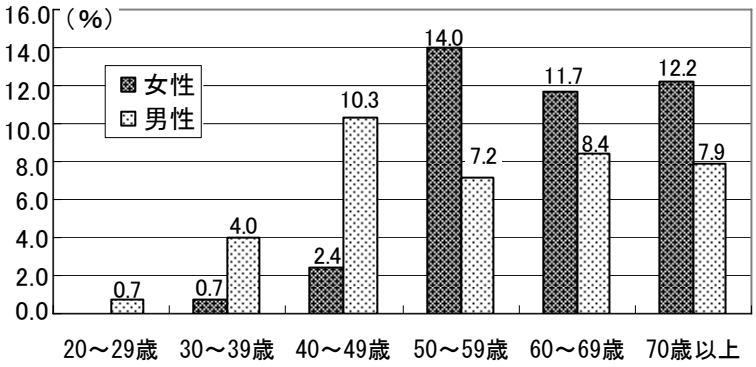
女性の健康等を、女性が自らの権利として認識した上で、自らの身体に自覚と責任を持つとともに、望まない妊娠による身体と心への深刻な被害を防ぐためにも、発達段階に応じた性教育を含む適切な健康教育を、家庭や、学校などの教育機関、健康福祉センター（保健所）をはじめとする社会教育の場等、様々な場で、継続的に行っていくことが不可欠となっており、そのための取組を促進することが必要です。

表14 日本人の平均寿命の推移

	日　本	
	男性	女性
1947 年	５０．１歳	５４．０歳
1985 年	７４．８歳	８０．０歳
2000 年	**７７．７歳**	**８４．６歳**

（厚生労働省「第 19 回　完全生命表」）

図45 高コレステロール血症（*69 ﾍﾟｰｼﾞ参照）の年齢別頻度



【TC>220mg/dl】

（千葉県健康増進課「県民健康基礎調査」〔平成 15 年〕）*現：健康づくり支援課

図46 各がんの早世死亡数(*1)の男女比（人）

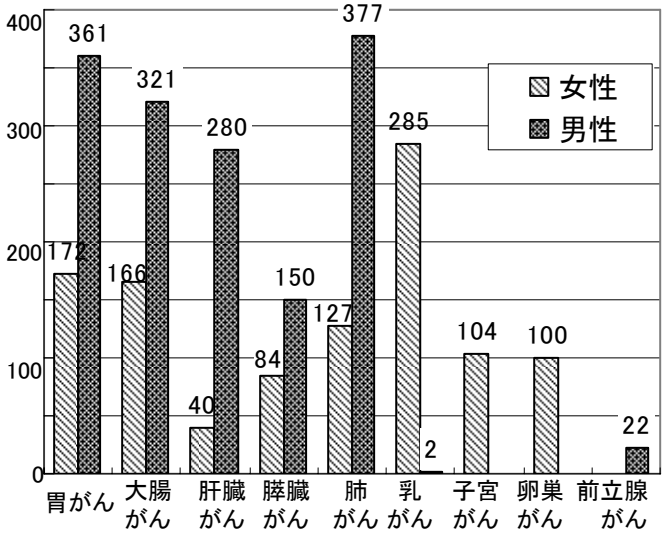
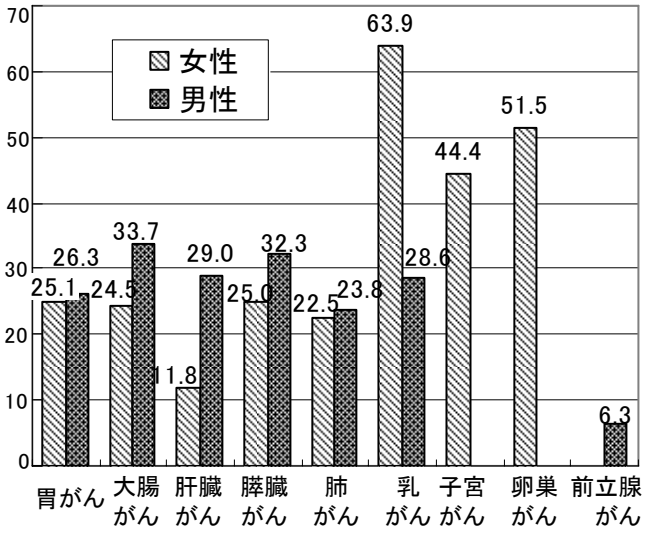


図47 各がんの早世係数(*2)の男女比(%)



（厚生労働省「人口動態調査」〔平成１５年〕）

（*1）早世死亡数：６５歳未満の死亡件数。
（*2）早世係数：ある病気の全死亡件数に占める６５歳未満の死亡件数の割合。

図48　周産期死亡率(P73*1)の推移(全国、千葉県)

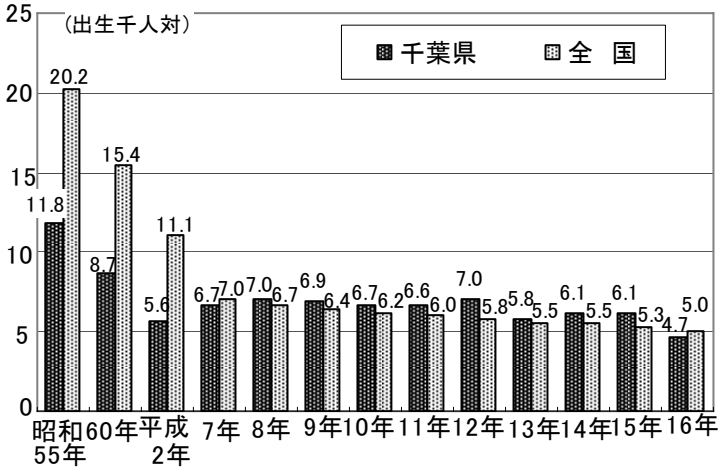
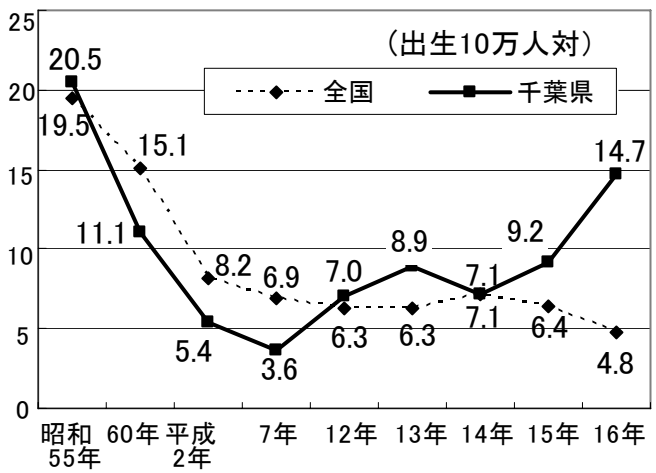


図49　妊産婦死亡率(P73*2)の推移(全国、千葉県)



（千葉県健康福祉指導課「千葉県衛生統計年報」　厚生労働省「人口動態統計」）

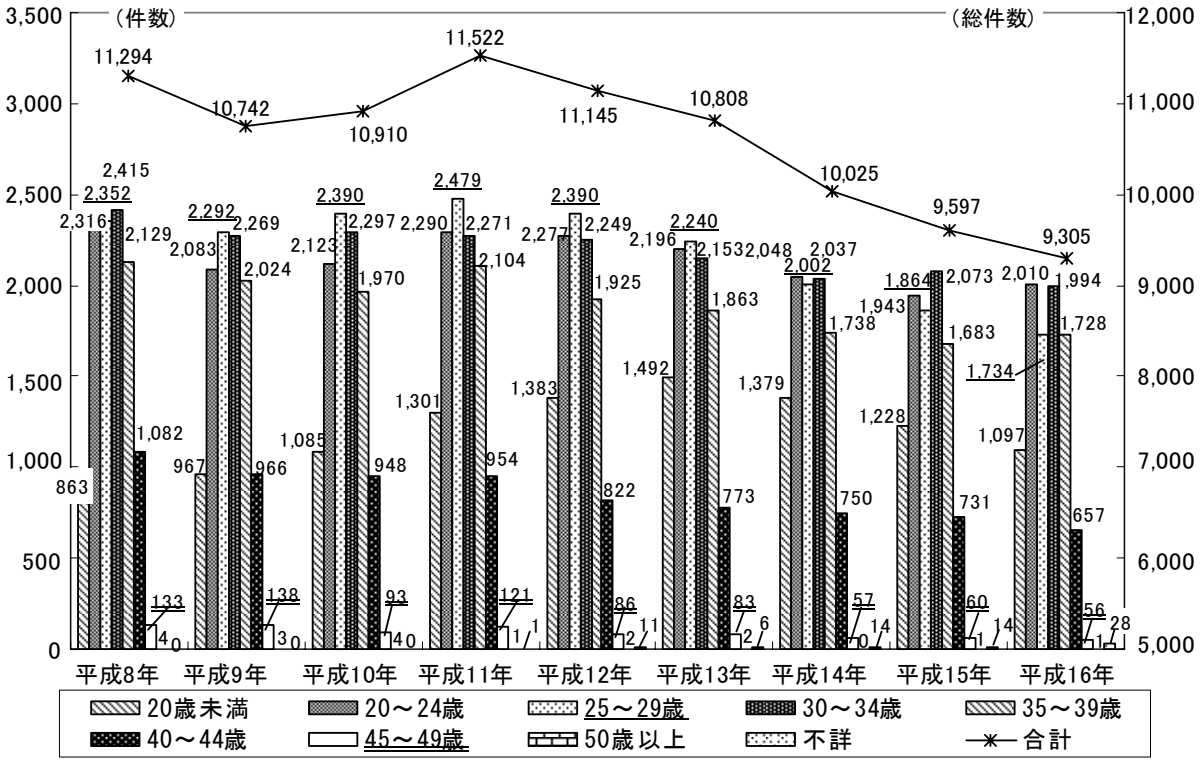
*1 周産期死亡率

周産期とは「妊娠後期から新生児早期までの出産前後の時期を指す。
妊娠満 22 週（154 日）に始まり、出生後満 7 日未満で終わる。」と定義している。わが国では平成 7 年からこの基準を適用し、周産期死亡数を「妊娠満 22 週以後の死産数に早期新生児死亡数を加えたもの」と改正した。なお、平成 6 年以前の周産期死亡は、妊娠満 28 週以後の死産と早期新生児死亡を合わせたものである。

*2 妊産婦死亡率

【年間妊産婦死亡数】÷【年間出産（又は出生）数】×100,000 で算出。
妊娠中または妊娠終了後満 42 日未満の女性の死亡で、妊娠の期間および部位には関係しないが、妊娠もしくはその管理に関連した、又はそれらによって悪化した全ての原因によるものをいう。ただし、不慮又は偶発の原因によるものを除く。

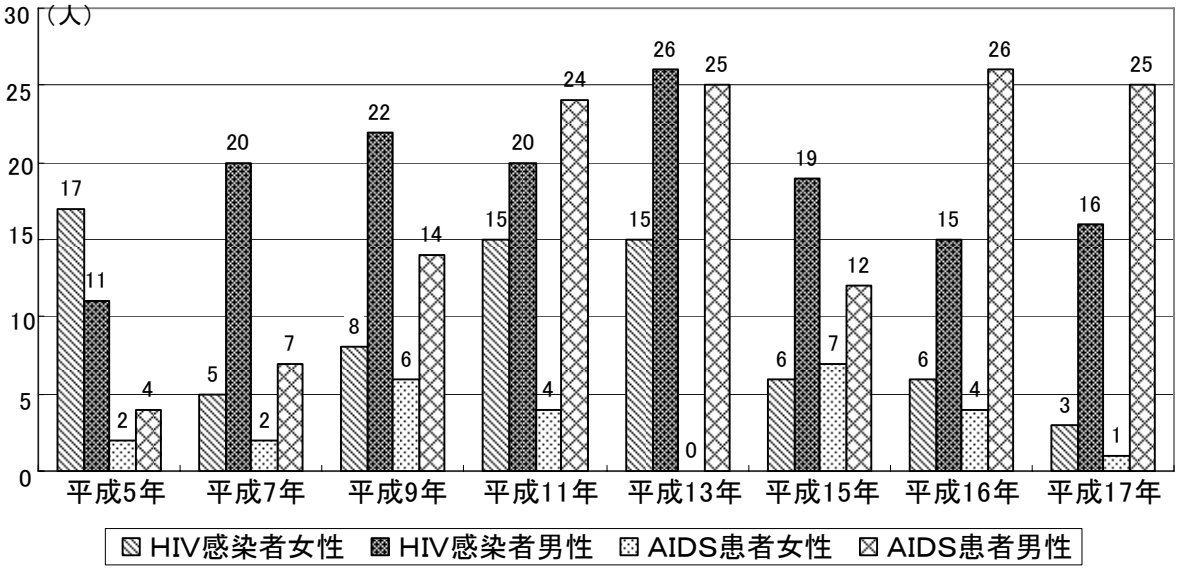
図50 年齢階級別人工妊娠中絶の状況（千葉県）



（厚生労働省「衛生行政報告例」より作成）

※グラフの数値を読みやすくするため、25～29 歳に下線を、45～49 歳には二重下線をつけてあります。

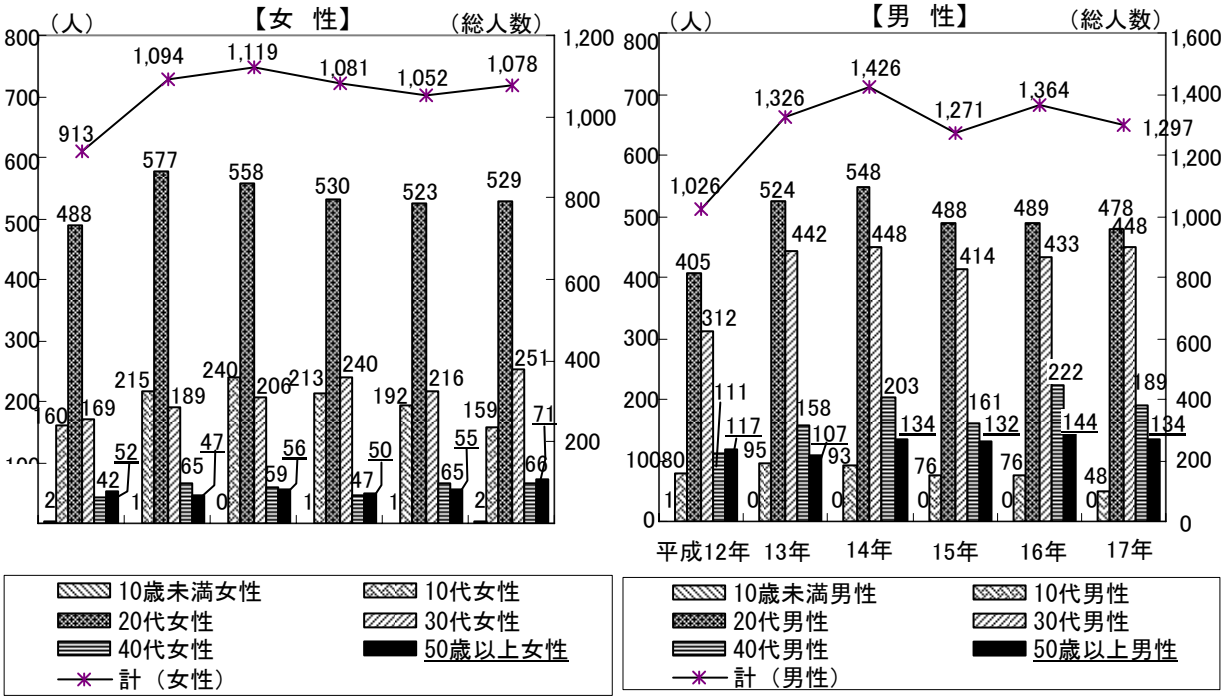
図51　男女別HIV感染者・AIDS患者届出状況（千葉県）



（資料出所：千葉県健康増進課*）

*現：疾病対策課

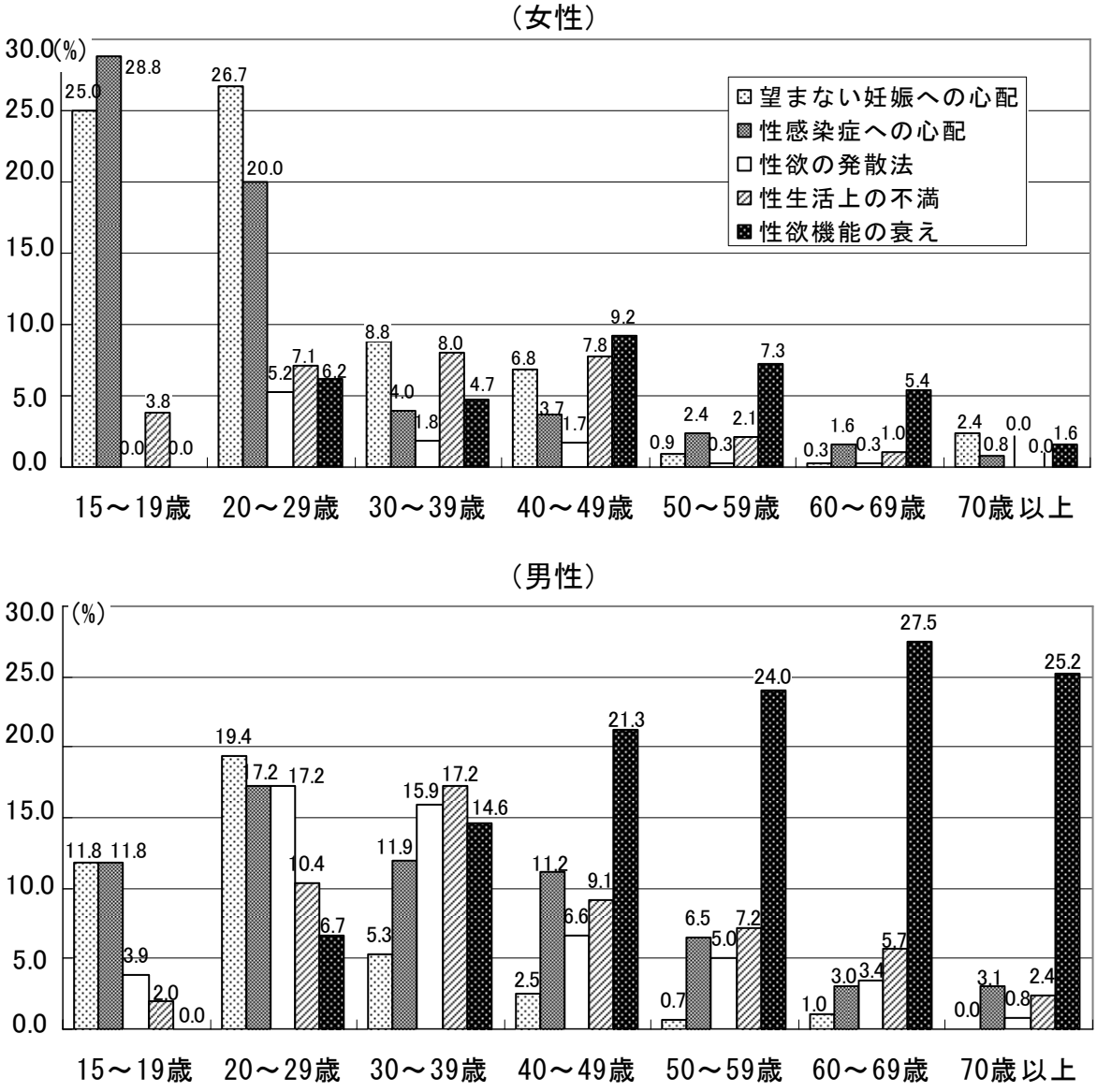
図52 年齢別性感染症報告状況



（資料出所：千葉県健康増進課）

*現：疾病対策課

図53　性・年齢階級別にみた性に関する不安や悩み



（千葉県健康増進課*「県民健康基礎調査」〔平成 15 年〕）*現：健康づくり支援課

施策の方向と具体的取組

1　性差を踏まえた総合的な健康支援施策の推進

□　生涯を通じ、自己の健康を適切に管理するための基本的な知識と能力を培うための学校教育を促進します。

□　若年期からの自己管理の支援、積極的な広報・啓発を含めた家庭教育・社会教育を促進します。

□　女性専用外来の拡充や相談体制の充実を図ります。

□　男性の更年期障害等、男性も対象とした性差医療の一層の促進を図ります。

□　女性の健康に関する疫学調査を継続的に実施します。

□　子宮がん、乳がんなど、女性に特有のがん対策の充実を図ります。
□　一人ひとりの健康状態や生活習慣に応じた健康づくりを支援します。

２　女性の健康等(*71ﾍﾟｰｼﾞ参照)に関する意識の浸透

□　若年層における望まない妊娠や、性感染症を防止するための思春期保健相談事業を実施します。
□　学校教育等におけるピア・エデュケーション(*)の充実を図ります。
□　ＨＩＶ（エイズ）・性感染症予防対策、薬物乱用防止対策の推進及び正しい知識の普及啓発を図ります。
□　女性、特に母体の健康を損なう喫煙（受動喫煙）を防止するための対策を促進します。
□　子どもの発達段階に即した性教育の充実を図ります。【再掲】
□　社会教育等における性に関する学習の充実を図ります。

用語の説明

＊　ピア・エデュケーション[peer education]
　専門のトレーニングを受け、世代や生活環境が近似したピア・エデュケーターが、同世代の仲間に対し、エイズに関する基礎知識や予防法をはじめ、命の問題や、ともに生きることの大切さを伝えていくこと。

３　妊娠･出産に関する健康支援の充実

□　安心して妊娠ができ、安全で快適な出産のできる環境づくりを促進します。
□　周産期医療体制の整備促進を図ります。
□　不妊・遺伝に関する相談体制の充実や新たな支援策を検討します。
□　妊産婦・新生児・乳幼児の子育て・健康相談に関する情報提供、相談体制の充実を図ります。
□　小児科救急医療を含めた総合的な小児医療体制の整備を促進します。

県民の意見から

○女性は、更年期のつらさを我慢してしまうことが多い。「誰でも通る道だ」と周囲に言われ、自分でそう思ってしまう。特に医師から言われると、病院を渡り歩くドクターショッピングになってしまう。
○男性もストレスや人間関係が引き金で、不妊等で悩む人がいる。自殺者も圧倒的に男性が多い。男性の更年期にも着目した医療が必要。
○性教育については、誤解を解きながら、もっと認識を深めていく必要がある。男性を中心とした社会のあり方が変わっていくべきだと思う。

※県民集会やタウンミーティング等で県民からいただいた意見を掲載しています。
（巻末資料をご覧ください。）

（基本的な課題２）高齢者・障害者の生活の充実

現状と課題

本県における６５歳以上の高齢者人口は、平成１７年４月１日時点で１００万人を超え、高齢化率は１６．７％に達しており、その割合は今後一段と増加することが予想されています。

家庭の中で女性が担うことの多い高齢者介護への対策が大きな課題になるのはもちろんですが、今後、いわゆる「団塊の世代」(*) が高齢期に差し掛かり日本の年齢構造が大きく変わることが見込まれます。

高齢者を、単に支えられる側として位置付けるのではなく、年齢や障害の有無にかかわらず、誰もが自分のできる範囲で、地域社会を支える一員として長く参画できるよう、社会全体の環境の整備を進めることが、男女共同参画社会を形成する上で、大きな課題の一つとなっています。

用語の説明

＊ 団塊の世代
昭和 51 年（1976 年）、堺屋太一の小説『団塊の世代』に登場した言葉で、第二次世界大戦直後、昭和 22 年～24 年（1947 年～1949 年）の第一次ベビーブームで生まれた世代を指す。
この世代の人口ボリュームは、平成 19 年（2007 年）で約 669 万人、平成 24 年（2012 年）で約 646 万人と推計されている。（国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計（中位推計）2001 年 1 月」）

また、人口に占める男女の割合は、７０歳未満での男女の割合がほぼ均衡しているのに対し、高齢者人口に占める男女の割合は、歴史的経過や平均寿命の差（男性７８．５３歳、女性８５．４９歳：厚生労働省「平成１７年簡易生命表」）などから、女性の比率が高くなっています。特に、７５歳以上の後期高齢者では、本県でも６割以上が女性となっており、高齢社会を考える上での男女共同参画のあり方、高齢女性への対応は、非常に重要な問題と言えます。

本県は比較的高齢化率が低く、現在全国でも５番目に若い県ですが、しかし、平成３７年（２０２５年）には２９．２％で全国平均を上回ることが予想され、さらにその５年後には、３０％を突破すると推計されています（国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口」平成１４年３月推計）。県民の３人に１人が高齢者となる時代が迫る中、年齢や障害のあるなしにかかわらず、女性も男性もいきいきと、健康で安心して暮らしていける社会を築いていくことが、極めて緊急性の高い課題となっています。

国においては、急速に進む高齢社会に対応するため、平成９年に介護保険法が

制定され、それまではもっぱら家族、特に女性が担ってきた介護を、社会全体で担っていくための法整備がなされました。

平成６年のハートビル法(*1)施行によって、公共性の高い建物では、床などの段差をなくしたり、廊下やトイレ、エレベーターなど、障害のある人や高齢者にも使いやすい規格で建設を行うよう定められました。さらに交通機関については、平成１２年に施行された交通バリアフリー法(*2)により、駅や道路の段差解消やエレベーター設置をはじめ、低床バスの導入など、高齢者や障害のある人でも、交通機関を利用しやすい環境整備を図りました。

さらに、高齢者、障害者の自立した生活を支えるハード面での環境整備のため、これら２つの法律を統合・拡充した「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律(*3)」が平成１８年６月に公布されています。

用語の説明

***1 ハートビル法（「高齢者、身体障害者等が円滑に利用できる特定建築物の建築の促進に関する法律」平成６年６月２９日法律第４４号）**

本格的な高齢社会の到来を間近に控え、高齢者や障害者の自立と積極的な社会参加が望まれることから、不特定多数の者が利用する公共的性格を有する建築物を高齢者、身体障害者等が円滑に利用できるよう措置していく必要がある。このため、建築主への指導、誘導等の総合的措置を講じ、速やかに良質な建築ストックの形成を図ることを目的とする。

***2 交通バリアフリー法（「高齢者、身体障害者等の公共交通機関を利用した移動の円滑化の促進に関する法律」平成12年5月17日法律第68号）**

高齢者、身体障害者等の自立した日常生活及び社会生活を確保することの重要性が増大していることにかんがみ、公共交通機関の旅客施設及び車両等の構造及び設備を改善するための措置、旅客施設を中心とした一定の地区における道路、駅前広場、通路その他の施設の整備を推進するための措置その他の措置を講ずることにより、高齢者、身体障害者等の公共交通機関を利用した移動の利便性及び安全性の向上の促進を図ることを目的とする。

***3 高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（平成18年法律第91号）**

高齢者、障害者等の自立した日常生活・社会生活の確保の重要性にかんがみ、公共交通機関の旅客施設・車両等、道路、路外駐車場、公園施設、建築物の構造・設備を改善する措置、一定の地区の旅客施設、建築物等とこれらの間の経路を構成する道路、駅前広場、通路その他の一体的な整備を推進する措置を講ずることにより、高齢者、障害者等の移動・施設利用上の利便性・安全性向上の促進を図り、公共の福祉の増進に資することを目的とする。

さらに、県内の状況を見てみると、平成１４年度から１５年度にかけての「千葉県地域福祉支援計画」や、平成１５年度の「第三次千葉県障害者計画」の策定作業を、県民と行政との協働により、白紙の段階から積み上げていったという経験を通じて、県民自身の中から、「誰もがその人らしく、住み慣れた地域の中で暮らせる千葉県を、自分たち自身の手でつくっていこう」という、新たな福祉のう

ねりが生まれてきています。この動きの中で、県民との新たな協働により、平成１８年３月には「千葉県高齢者保健福祉計画（平成１８年度～平成２０年度)」も策定されました。

高齢者が介護を必要とするようになっても、できる限り住み慣れた家庭や地域で生活を続けることができるよう、介護サービス基盤等を充実することが必要です。

しかし、家庭での介護の状況に目を転じてみると、家族の介護は女性が担うものだという意識が、まだ根強く残っています。家族の介護をもっぱら女性が担っている現状は、平成１３年の社会生活基本調査（総務省）でもはっきり示されており、その数は、男性の１．７倍以上になっています。

また、実際に介護に携わる時間の差はさらに大きく、「介護をしている」と答えた男性一人当たりの平均介護時間が０．２９時間であるのに対し、女性の介護時間の平均はその３倍以上、１．０２時間となっています。

その上、年代によっては、仕事と介護、あるいは子育てと介護など、様々な負担が女性に集中してしまう場合もあり、平成１６年雇用動向調査（厚生労働省）によれば、介護を理由に離職した女性の数は全国で約４０，８００人と、男性（１０，８００人）のおよそ４倍にも達しています。

しかも、介護の需要は、今後、量的にも質的にもますます増加することが予想されます。介護を要する人の絶対数が増えるということだけではなく、介護の期間そのものが、平均寿命の延びや医療の進歩によって長期化していくということは、特に家族介護において見過ごせない問題となりつつあります。

精神的、肉体的にゆとりのない状況で行われる介護は、介護者自身の心身の健康を損なうとともに、一方では虐待を生む要因ともなります。これは男性が介護に当たっている場合も同様であり、高齢者虐待の加害者の１位は実の息子によるものであることが判明しています。

そこで、介護を社会全体で支えていくという「介護の社会化」を、制度面でも、意識の上でも、一層進めることが最も大切なことであり、その上でなお残る家族の介護においては、男性と女性が、お互いに家族を支える一員として責任を分かちあい、介護の喜びも大変さも共有していくことが、介護を担う側、介護を受ける側の双方にとって必要となります。

また、今までの高齢者福祉、障害者福祉において、福祉サービスの受け手としての高齢者や障害者を考える際、「高齢者」、「障害者」というひとつの集団としてとらえていました。

ひとりの女性、ひとりの男性として個々の高齢者や障害者を捉え直し、それぞれの性別を尊重するという視点が、福祉サービスのあり方を考える中で明確に位置付けられてこなかった結果、高齢者や障害者が実際に福祉サービスを利用する

場面においても、それぞれの性を尊重した介護支援を行うという施策は展開されてきませんでした。

今後は、日常的に福祉サービスを利用する高齢者や障害者が、ひとりの女性、ひとりの男性として個人の意思を尊重され、その要求が十分反映されているかという視点から、高齢者・障害者施策を一層充実させることが求められています。

その要求を的確に把握し、迅速に対応していくためにも、福祉関係事業者、ＮＰＯ(*45ﾍﾟｰｼﾞ参照)、民生委員・児童委員等、地域における福祉の担い手の側において、積極的な男女共同参画の促進を図る必要があります。

また、自立した生活を営むための経済的な基盤である高齢者の所得や資産について、男女間の格差は非常に大きく、女性の平均所得は１１２．４万円で、男性のほぼ3分の１であることに加え、６５歳以上の女性の６人に１人は、全く収入がない状態です（平成１４年国民生活基礎調査個票の再集計結果より)。これは、高齢者の主な収入源である公的年金について、国民全員加入と改正される昭和６０年以前に加入期間の該当する高齢女性の中には、任意加入であったために無年金者が存在していることも理由の一つです。

自分らしく地域の中で生活を続けていくために最低限の経済的な基盤を持つことは望ましいことですが、特に女性にとってはこうした厳しい現状があることを一人ひとりが十分に認識し、女性も男性も早い段階から資産形成を図る努力が重要であり、積極的な広報・啓発を図り、情報提供などの支援を行う必要があります。

さらに、意欲のある高齢者や障害者については、地域における新しい「人」という資源として、その意欲と能力を、地域社会の中で生かすための仕組みづくりを整備する必要があります。

前述のように､団塊の世代(*77ﾍﾟｰｼﾞ参照)が平成１９年以降定年退職期を迎え、それまでの職場から、自分たちの住む地域社会に活動の舞台を移していくことが予想されます。

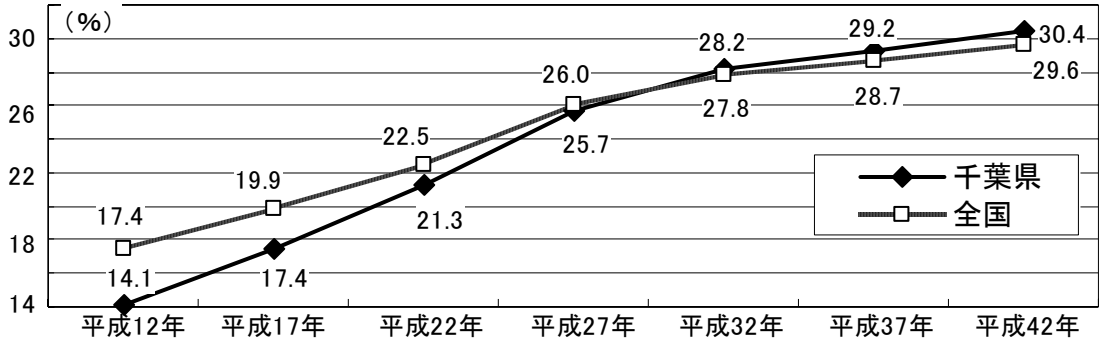
社会生活の中で、様々な技術や経験を身につけてきた団塊の世代が有する意欲や能力と、従来からいろいろな形で地域活動を担ってきた女性や男性の知識と経験が、バランスよく融合し、よりよい地域づくりに向けて、一人ひとりの個性と能力が発揮できるよう、施策の展開を図ることが求められています。

表15　男女別高齢者の割合（千葉県）

	６５歳以上	うち７５歳以上
女性	５６７千人（５５．４９％）	２５５千人（６２．４３％）
	全女性に占める割合 １８．６０％	全女性に占める割合 ８．３８％
男性	４５５千人（４４．５１％）	１５４千人（３７．５７％）
	全男性に占める割合 １４．８３％	全男性に占める割合 ５．０２％

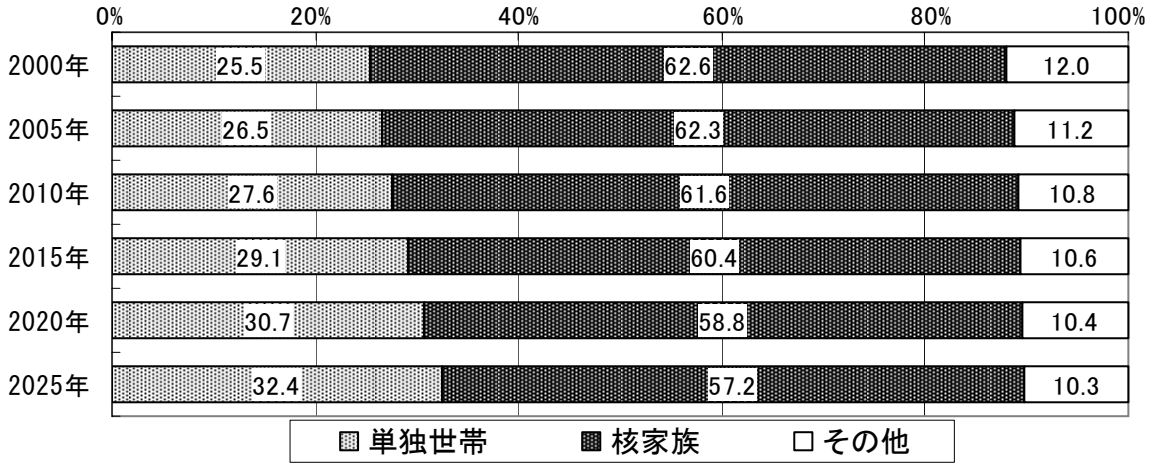
（千葉県統計課：平成１７年４月１日「千葉県年齢別・町丁字別人口」）

図54　高齢化率の推移（全国、千葉県）



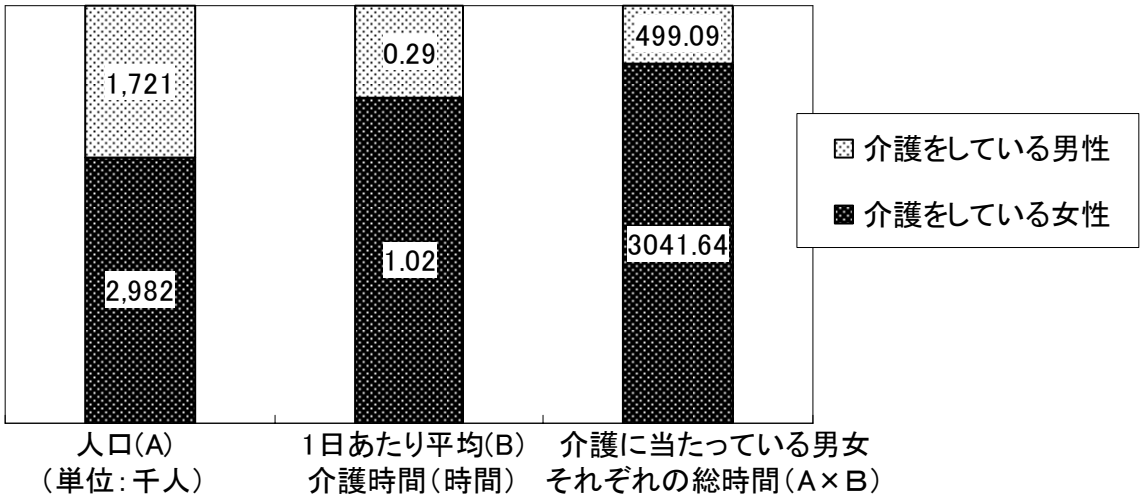
（国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口」平成 14 年 3 月推計）

図55　一般世帯の家族類型別割合の推移（千葉県）



（国立社会保障・人口問題研究所」「日本の世帯数の将来推計」平成 17 年 8 月推計）

図56　介護をしている男女の数と平均介護時間



（総務省統計局　「平成 13 年社会生活基本調査」より作成）

図57　高齢者の所得水準（全国）

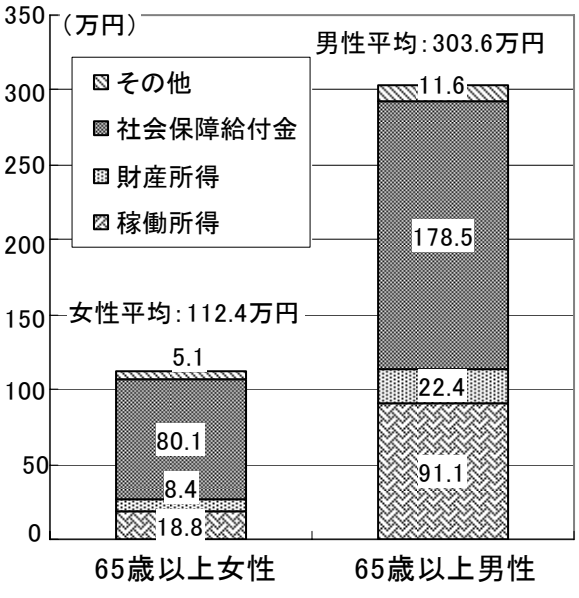
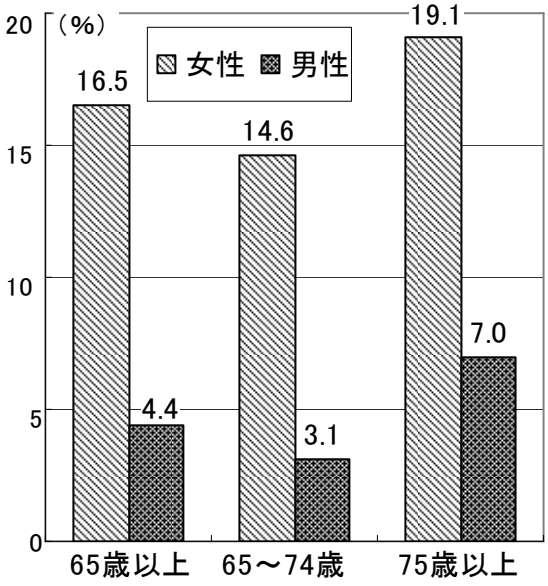


図58　所得のない高齢者の割合（全国）



（厚生労働省科学研究（政策科学推進研究）〔平成 14 年度〕「医療負担のあり方が医療需要・福祉の水準に及ぼす影響に関する研究」における「国民生活基礎調査」個票の再集計結果）

施策の方向と具体的取組

1　高齢者・障害者福祉への男女共同参画の促進

□　施策の立案・実施等における高齢者・障害者、特に女性の参画の一層の推進を図ります。

□　高齢者・障害者福祉サービスを担う人材の養成・確保における男女共同参画を促進します。

□　高齢者・障害者の性を含む人権に配慮し、男女それぞれのニーズに対応した福祉サービスを促進します。
□　高齢者・障害者の性を含む人権に配慮し、男女それぞれのニーズに対応した保健医療体制の充実を図ります。

２　高齢者･障害者の自己決定と自己実現を可能にする社会環境づくり

□　成年後見をはじめとする権利擁護制度など、高齢者・障害者の自己決定を可能にする法制度の積極的な広報と適切な運用を推進するとともに、各種相談体制等の一層の充実を図ります。
□　高齢者・障害者の社会参加に対する男女共同参画の視点に立った支援を促進します。
□　住宅及び公共施設の整備を含む、高齢者・障害者が自立しやすい社会基盤の整備を行います。
□　高齢者・障害者が地域で暮らすための住宅や就労確保のための環境整備を行います。
□　高齢期における男女の所得・資産格差の実態を踏まえた、若年期からの就業、資産形成等における自助努力のための教育、広報・啓発を促進します。
□　高齢者・障害者の性に配慮した性に関する学習機会の充実を図ります。
□　スポーツ等を通じた高齢者・障害者の健康づくりへの支援を促進します。

県民の意見から

〇福祉の充実が基礎及び前提になければ、「男女共同参画」の成果は、結局「効率」中心に終わるおそれがある。
〇５人に１人の高齢者がいる社会で、お互い楽しく共存できるような男女共同参画社会づくりの計画を立ててほしい。
〇高齢者福祉に関しては、男女共同参画社会づくりがされてきているようだが、介護の面、特に家庭の中では女性の負担が多いようだ。それは致し方のないことなのだろうか。

※県民集会やタウンミーティング等で県民からいただいた意見を掲載しています。
（巻末資料をご覧ください。）