

目標Ⅲ みんなが家庭・地域・職場において持てる能力を發揮し、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、その多くの人々が結婚や妊娠、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合っ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 ページ参照*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 ページ参照*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ページ参照）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ページ参照)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ページ参照）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

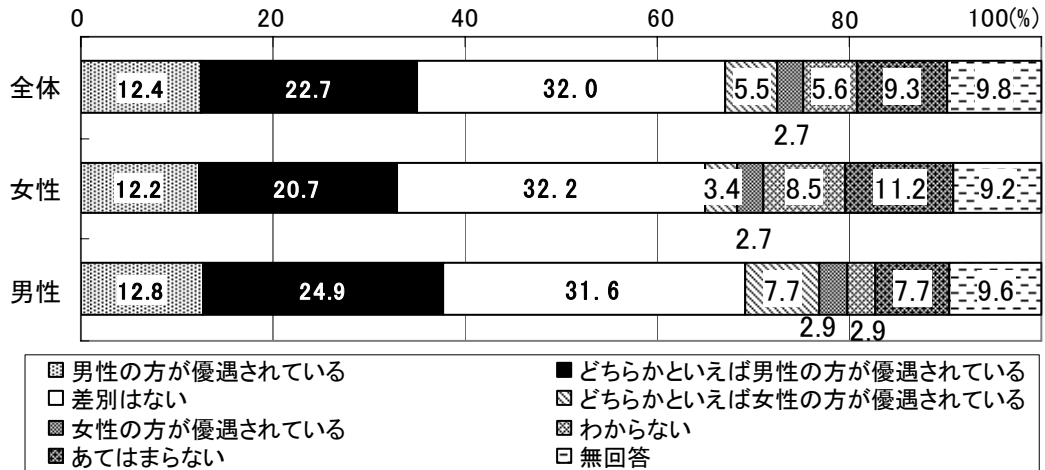
*1 NPO

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）

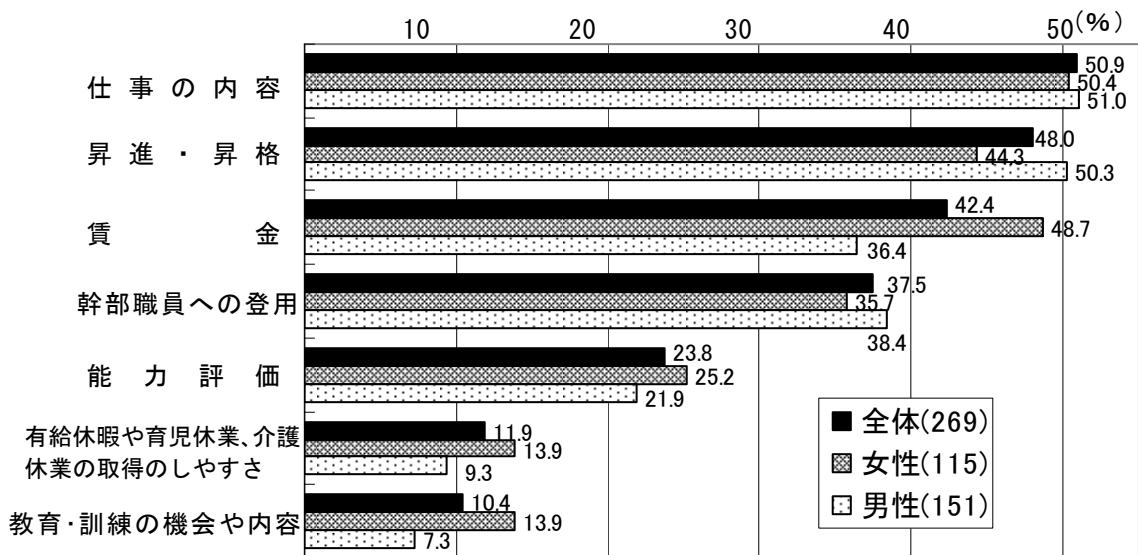
属性（性別・年齢・国籍など）や価値観・考え方などの違いにかかわらず、一人ひとりが組織の中で個性や能力を発揮することができる環境をつくることで、個人も幸せになり、組織も活性化する。近年、企業の経営戦略として位置付けられるようになった。

図19 職場での性による差別の意識



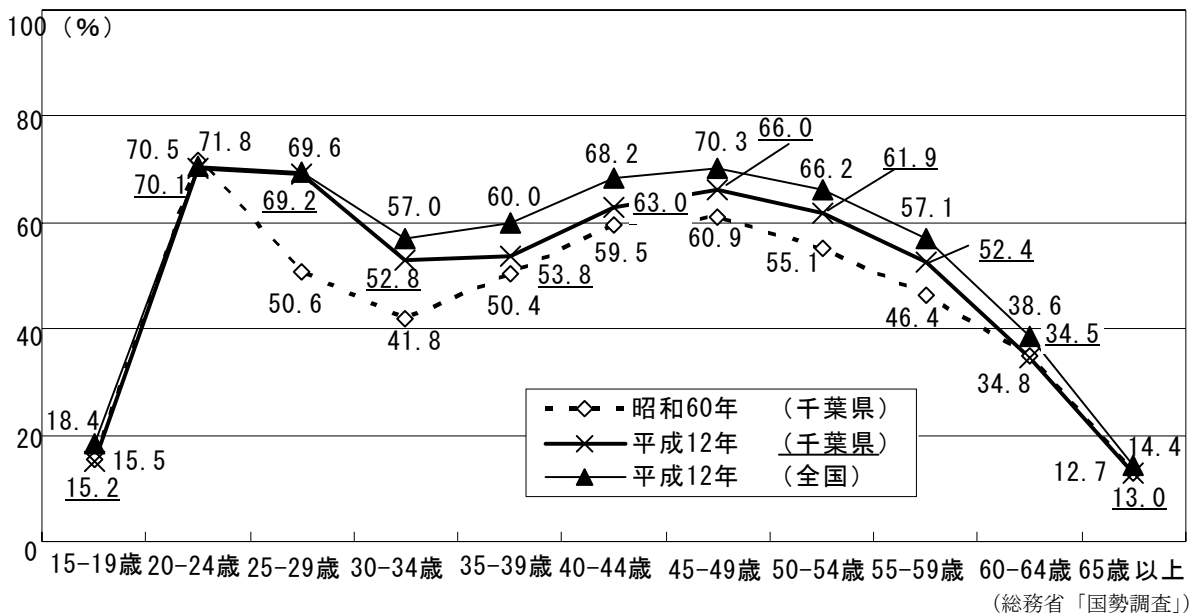
千葉県男女共同参画課：「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」〔平成16年9月〕

図20 職場での差別の具体的内容(上位7項目)



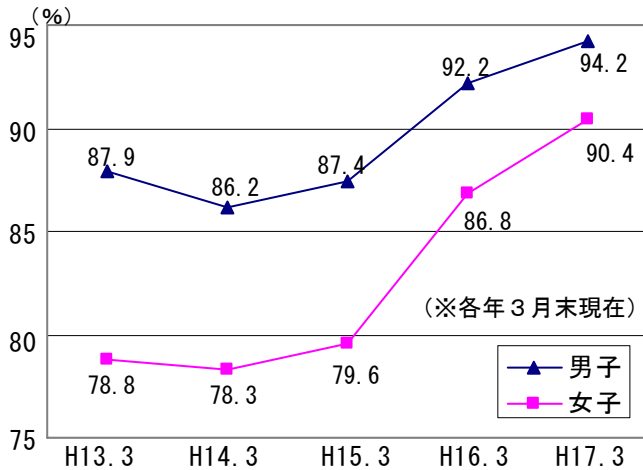
(千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」〔平成16年9月〕)

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)



(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23 大学等卒業者の就職状況(全国)

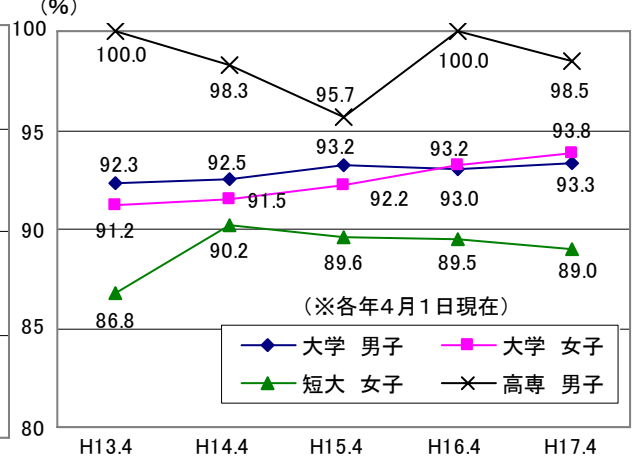
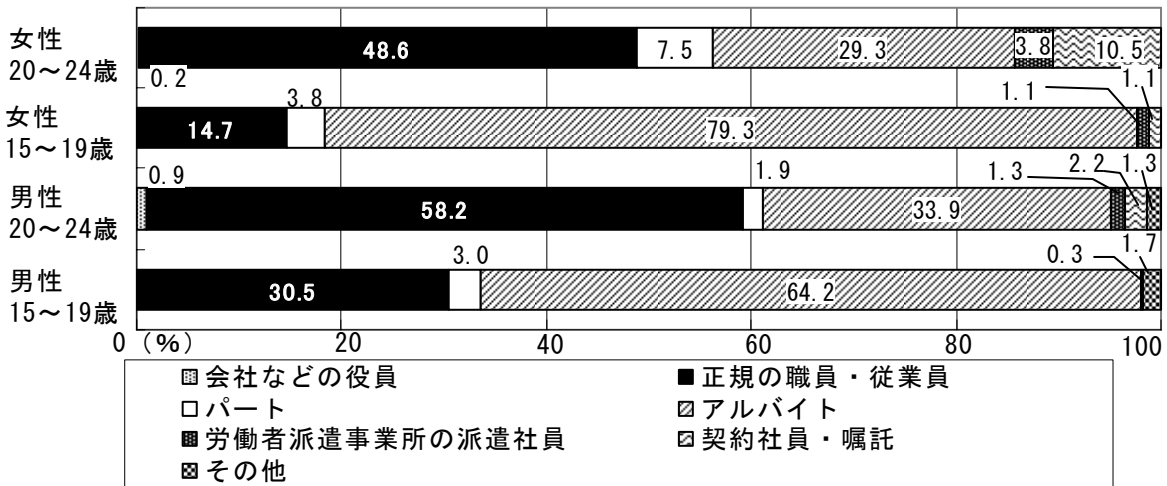
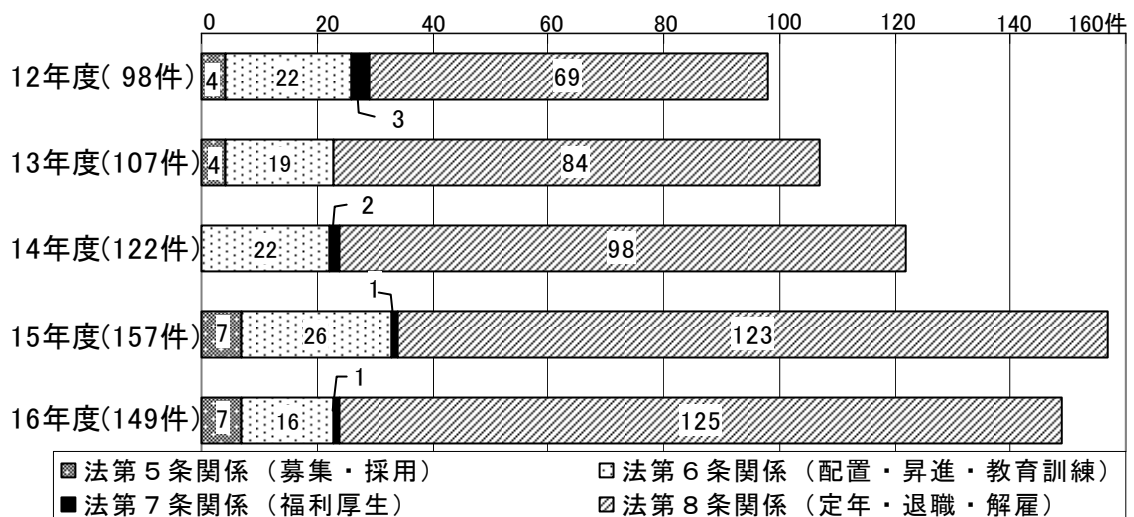


図24 雇用者の就業形態別割合(千葉県)



(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)

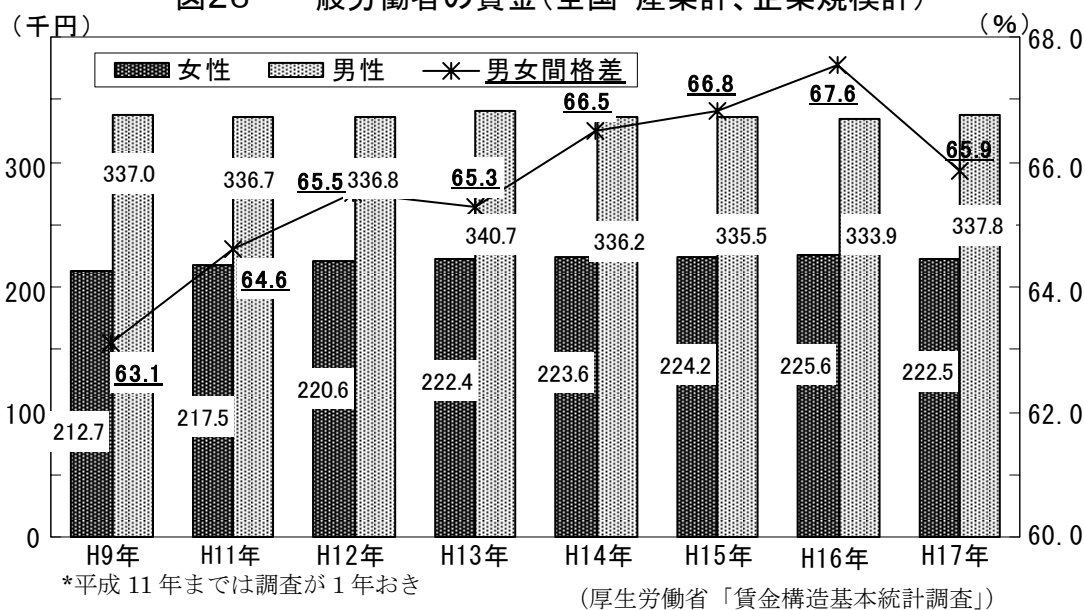


図27 パート・アルバイト数の推移(千葉県)

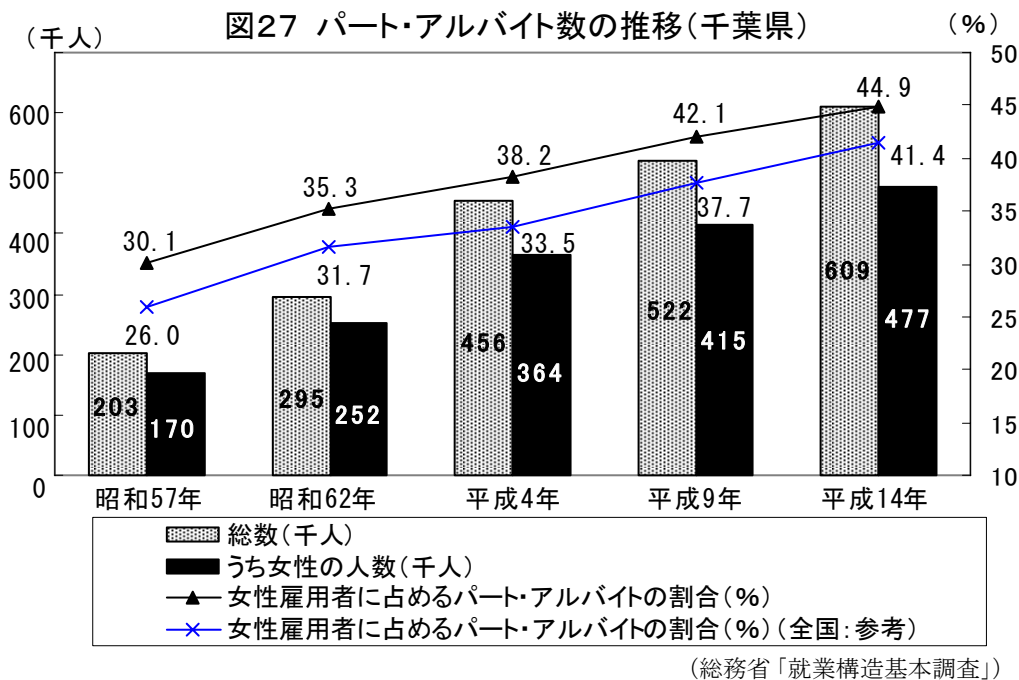


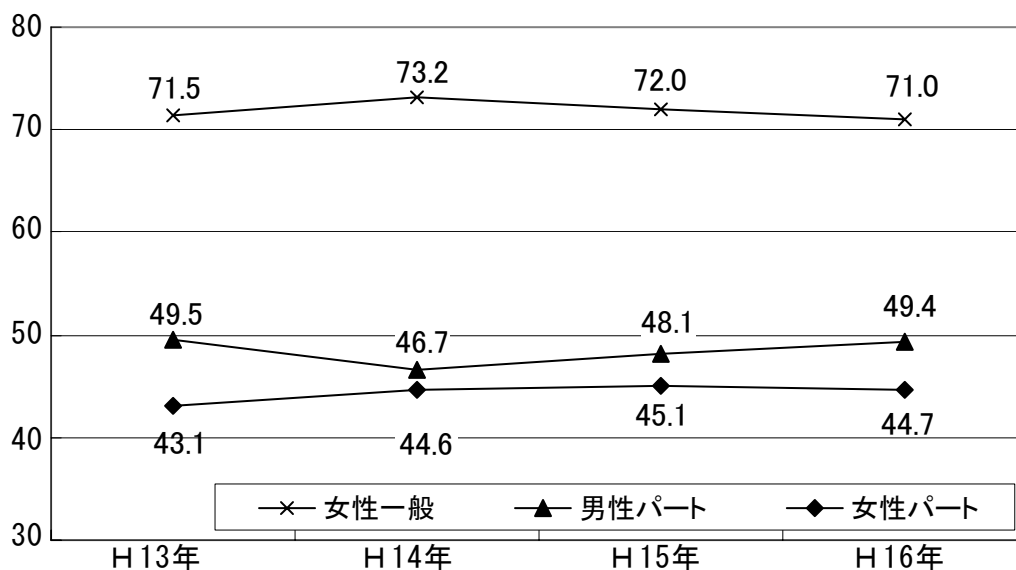
表4 労働者の1時間当たり平均所定内給与格差

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時間あ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時間あ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時間あ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)

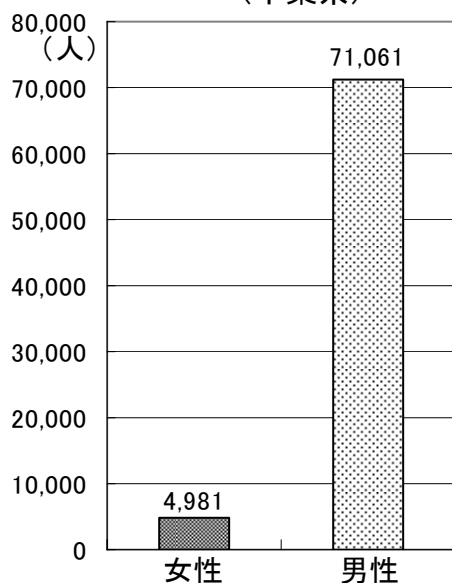
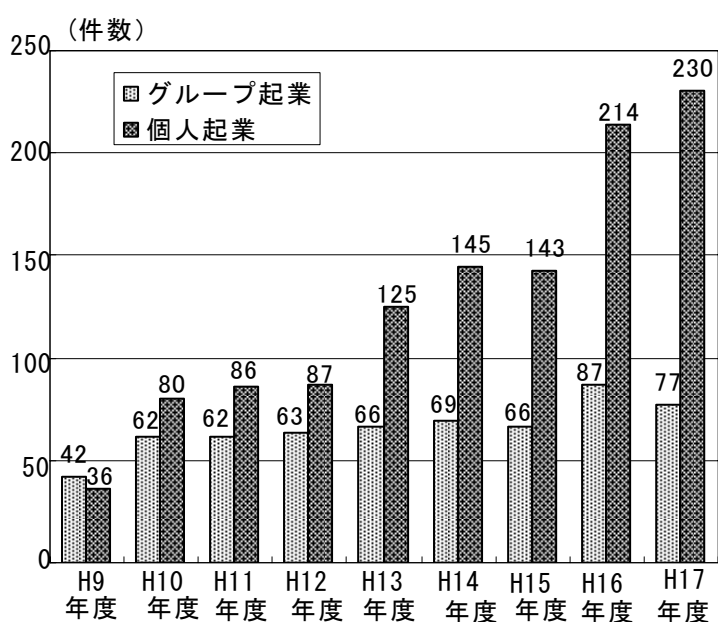


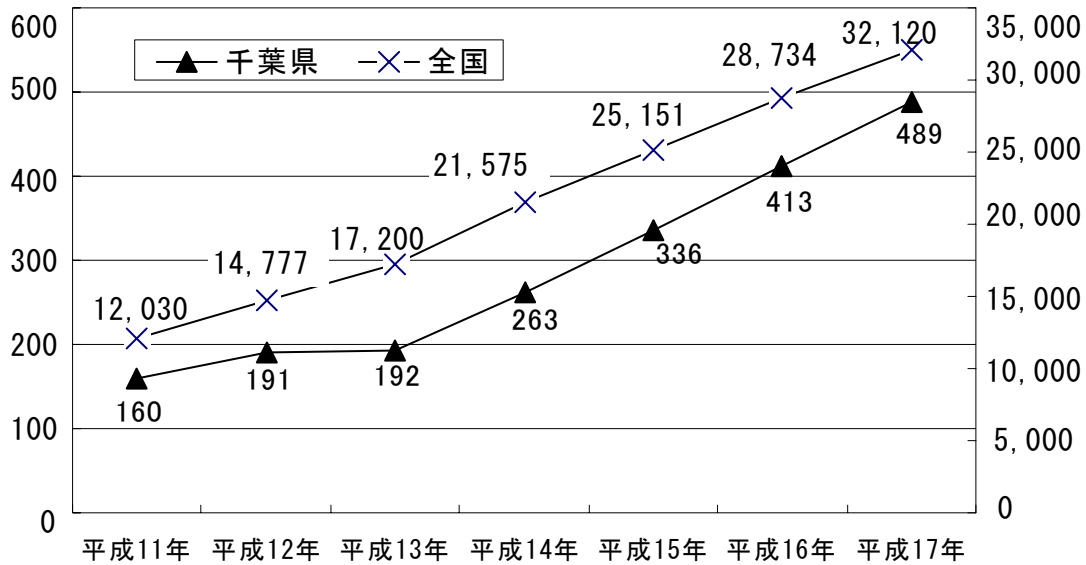
図30 農林水産業女性起業数の推移(千葉県)



(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」)

(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、%)

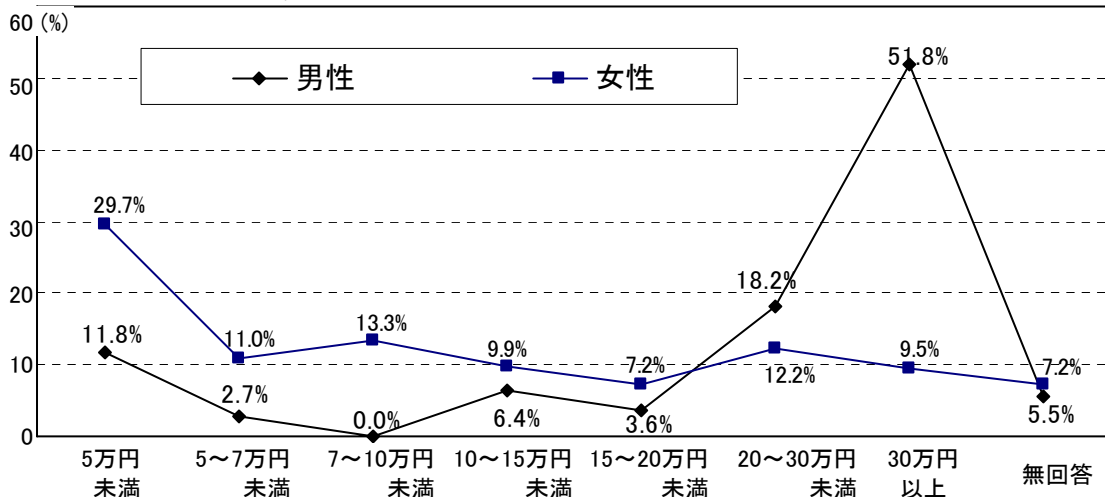
	昭和60年					平成12年				
	女性	割合	男性	割合	計	女性	割合	男性	割合	計
自営業主	75,675	24.9	228,535	75.1	304,210	54,392	20.9	205,917	79.1	260,309
役員	20,423	17.6	95,692	82.4	116,115	34,163	19.7	139,531	80.3	173,694
家族従業者	154,653	80.0	38,747	20.0	193,400	102,779	78.7	27,776	21.3	130,555
雇用者	607,439	33.7	1,195,366	66.3	1,802,805	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:%

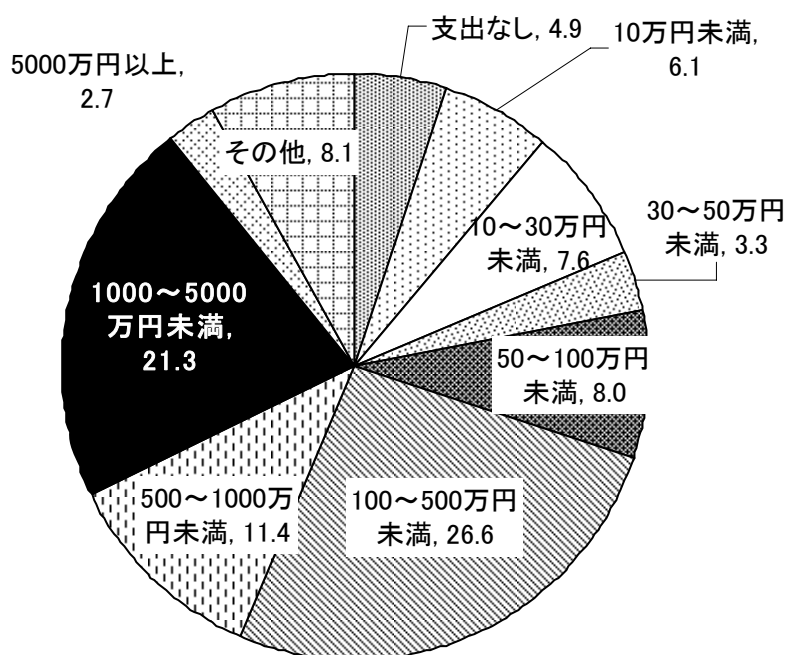


表7 NPO 1団体あたりの平均職員数(有給・無給別:千葉県)

	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ページ参照)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ページ参照)、企業の社会的責任(CSR)(*52ページ参照)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ページ参照)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。

* 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 ページ参照）、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 ページ参照）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 ページ*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であって、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。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。

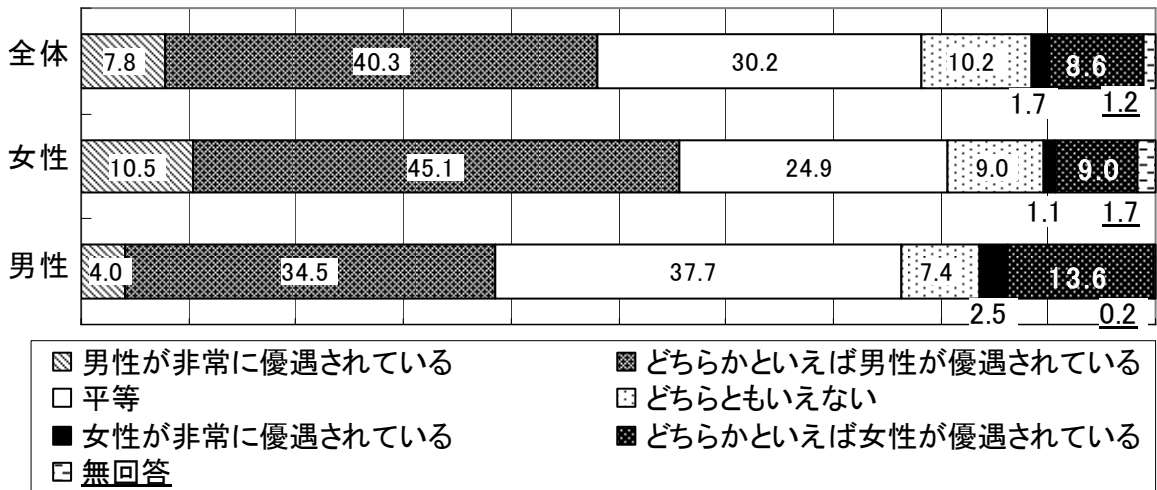
ひとり親家庭の場合には、これら仕事と家事等の負担を一人で背負うことになりがちです。

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。

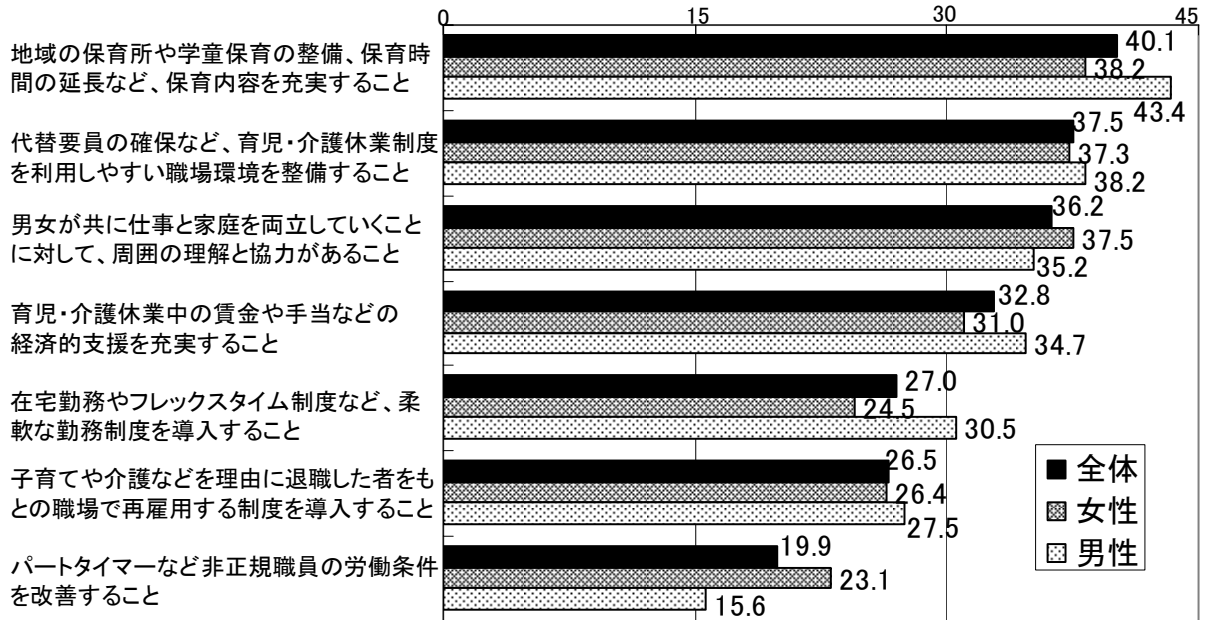
ひとり親家庭への個々の状況に即した支援を、さらに充実することが必要です。

図34 男女の平等意識(家庭の中で) (%)



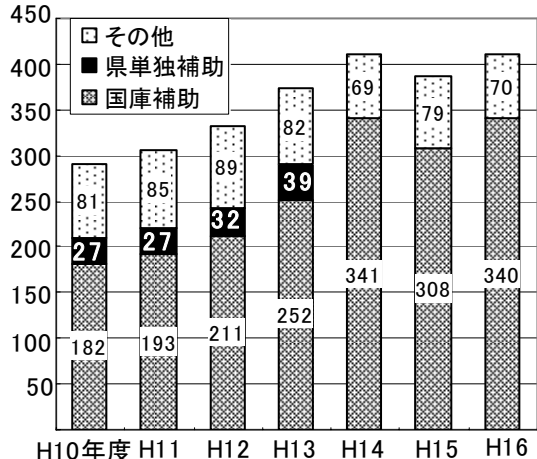
(千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」〔平成16年9月〕)

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

	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

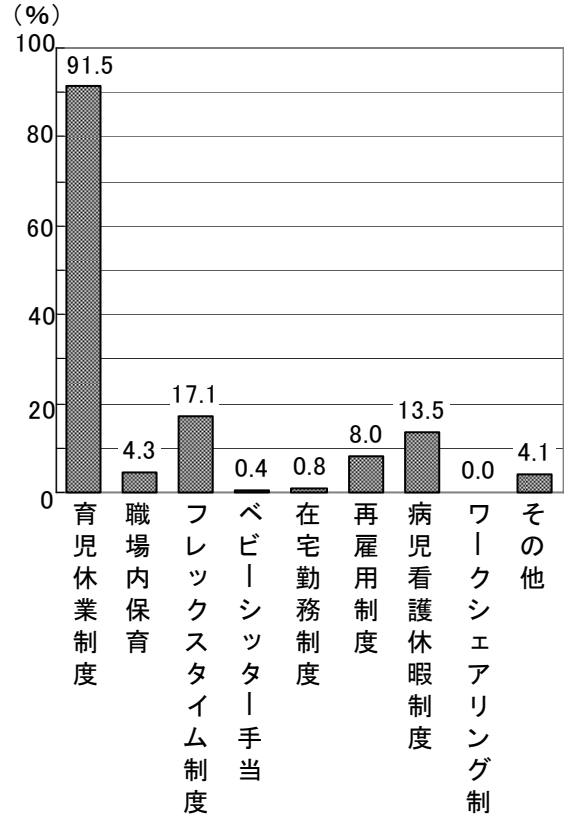
(資料出所：千葉県児童家庭課)

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〕)

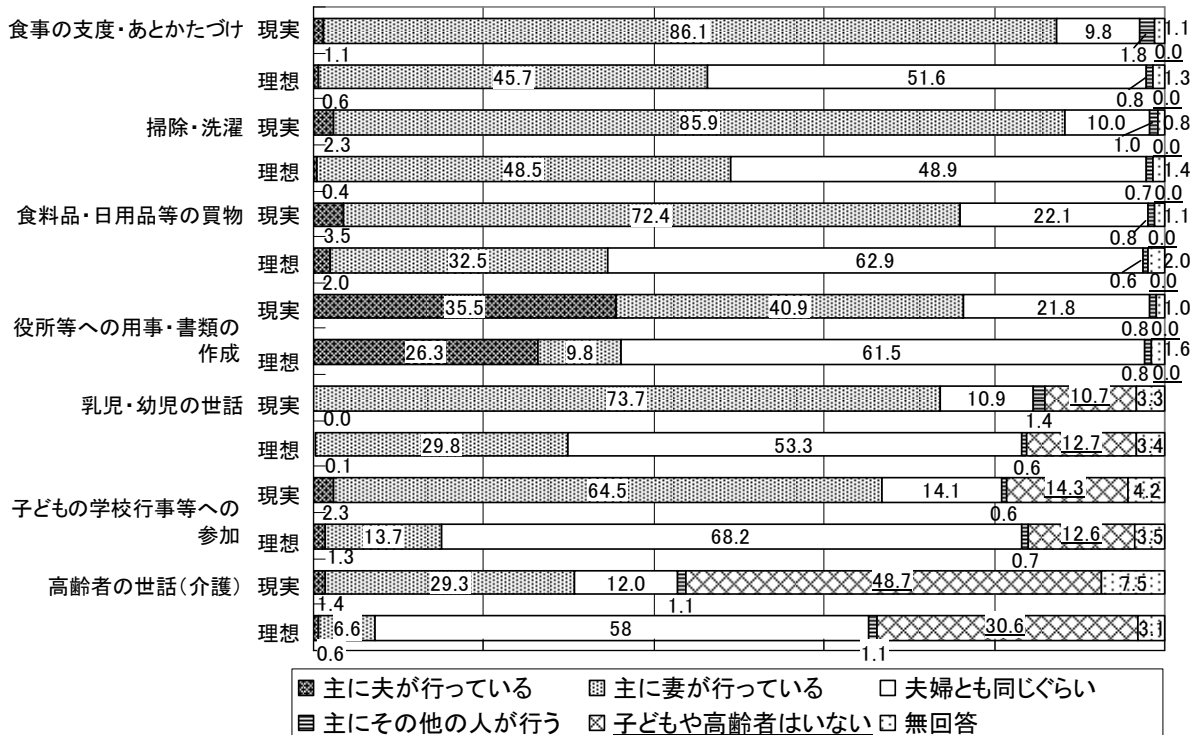
図38 職場にある子育て支援制度



(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)

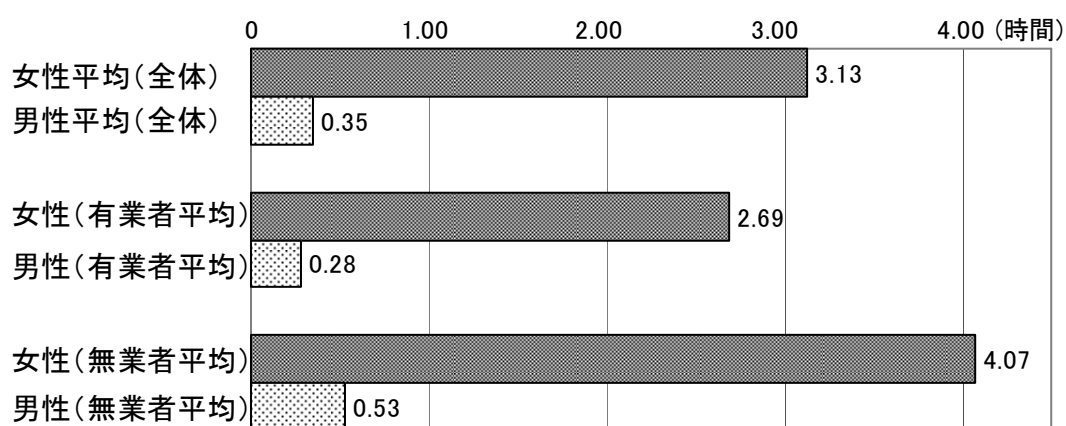
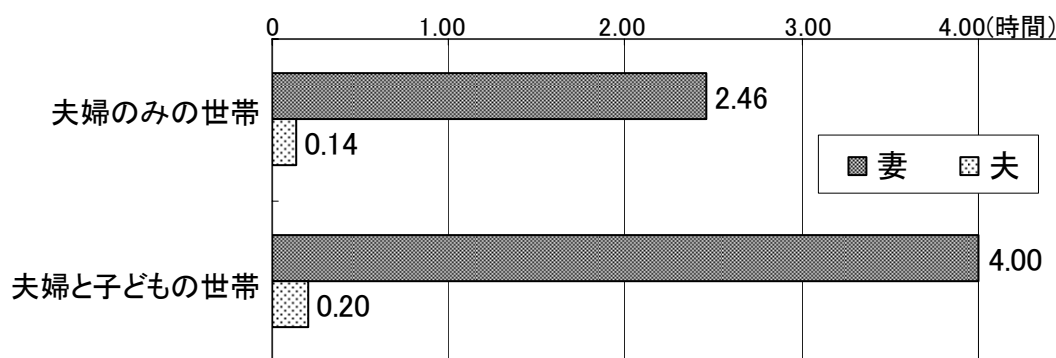


図41 共働き世帯の夫婦の家事・育児・介護等の時間(全国:週平均)



(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

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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ページ参照)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。

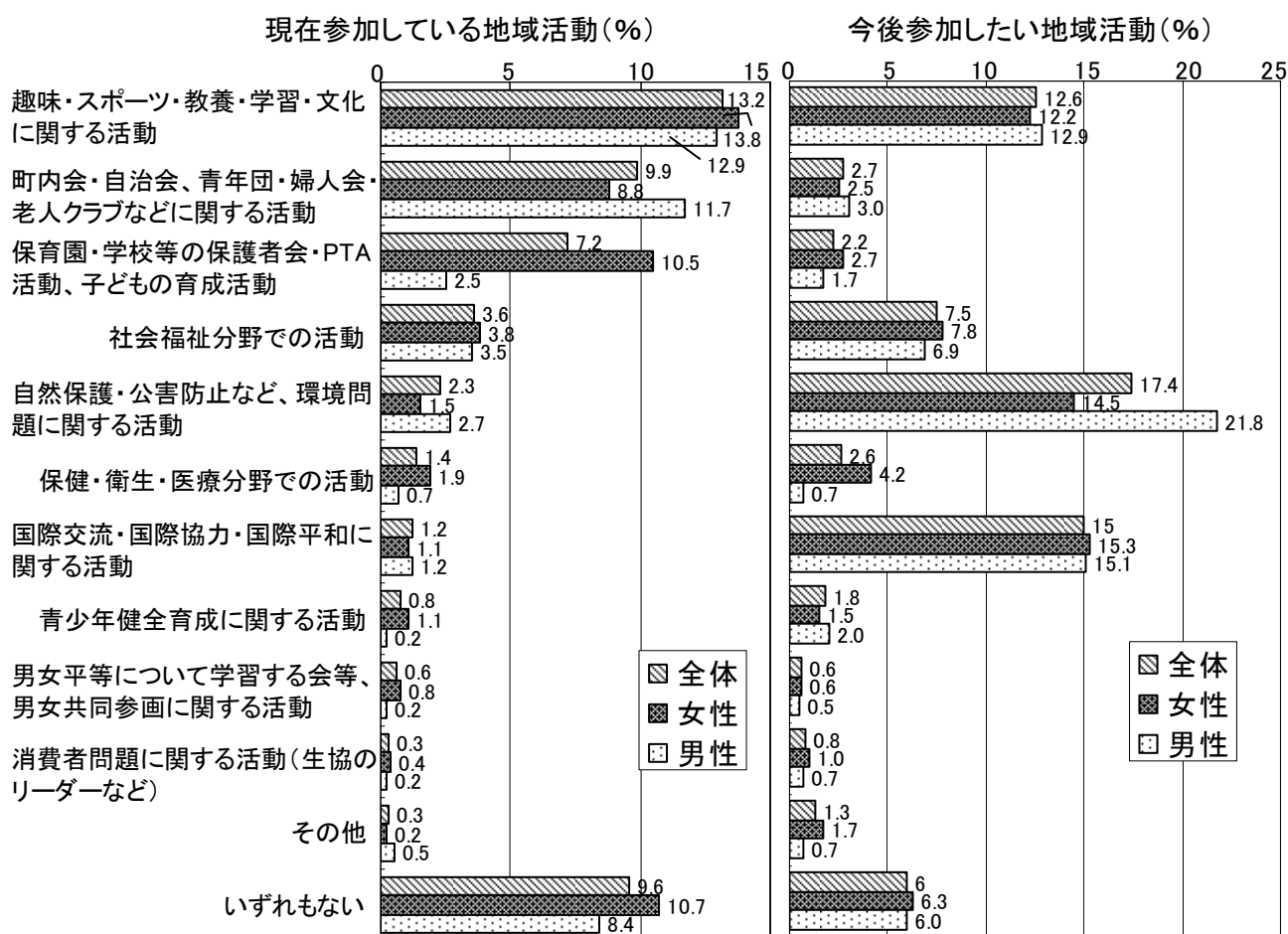
地域活動への参画については、男女で参画している分野に偏りがあること、女性が実質的に運営を担っている団体であっても、役職には男性が就くことが多いことなどが指摘されています。地域社会を取り巻く課題を解決するためには、多様な住民が参画し、多様な視点を活動に生かすことが求められます。男女がともに地域活動に参画し、いきいきと活力ある地域社会を創造していくための一層の支援が必要とされています。

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。

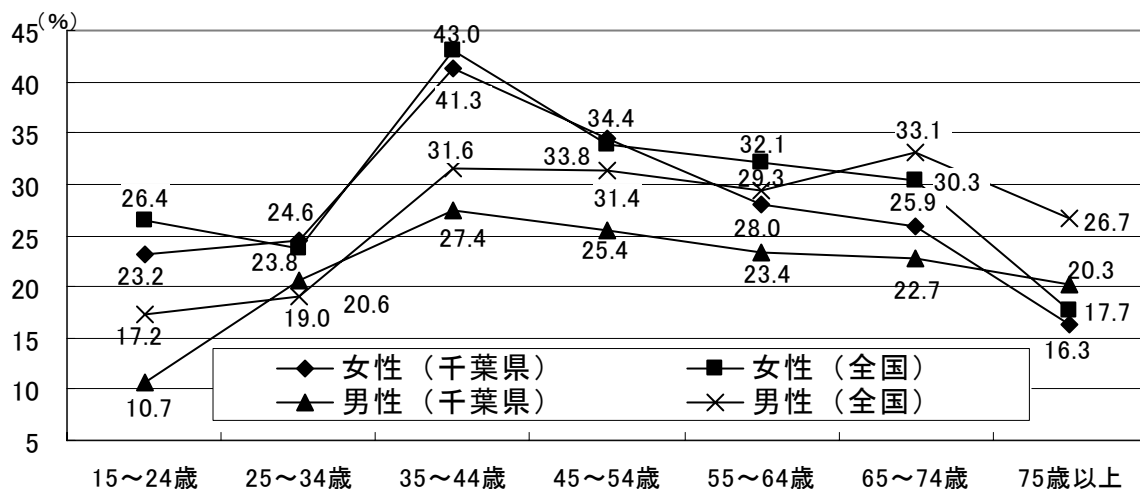
性別、年齢を問わず広く住民が地域づくりに参画し、地域の力を復活させる必要があります。

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ページ参照)、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ページ参照)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)

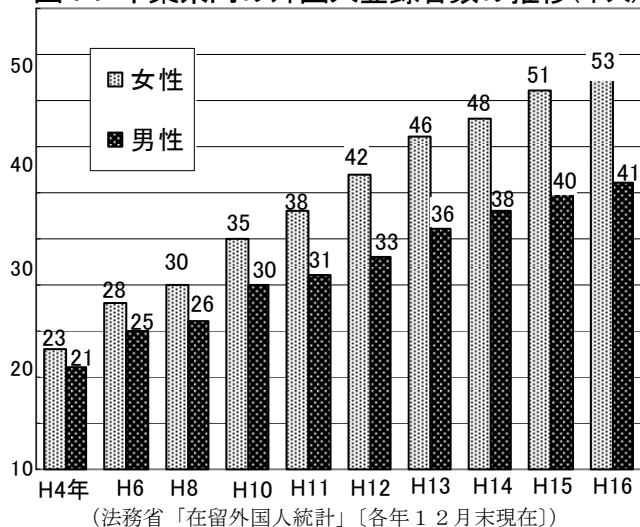


表12 国籍別上位7か国登録人員(千葉県)

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。

*** 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ページ参照）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

- 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。
- 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。
- 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。）