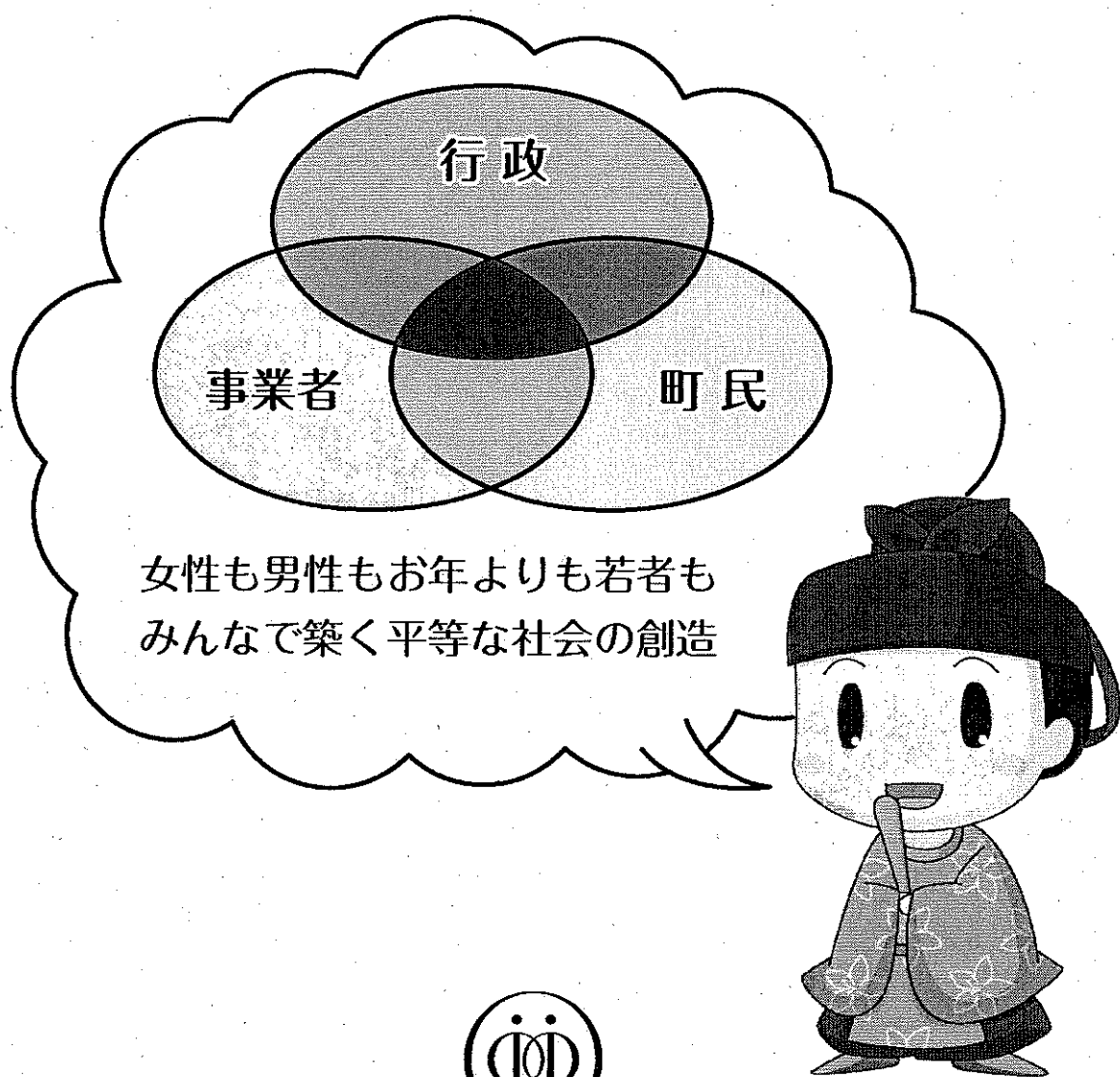


太子町男女共同参画推進計画

～男女一人ひとりが自立し 対等に参加・参画する新しい社会の創造～

—概要版—



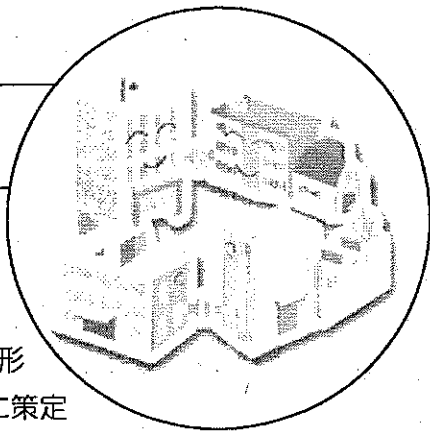
男女共同参画

2010(平成22年)3月23日

大阪府太子町



計画について



◆計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・

この計画は、「男女共同参画社会基本法」及び「第4次太子町総合計画」に基づき、太子町における男女共同参画社会の形成に必要な取り組みを、総合的かつ計画的に推進するために策定したものです。

また、「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」に基づき被害者保護のための基本計画として策定したものです。

◆男女共同参画社会とは？・・・・・・・・・・・・・・・・

…「男女共同参画社会基本法(平成11年に公布・施行)」において、

男女共同参画社会は、「男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義されています。

簡単にいうと、男女共同参画社会とは、女性も男性も一人ひとりが大切にされ、社会の対等な構成員として喜びも責任も分かち合いつつ、その個性と能力を最大限に発揮できるような社会であるといえます。

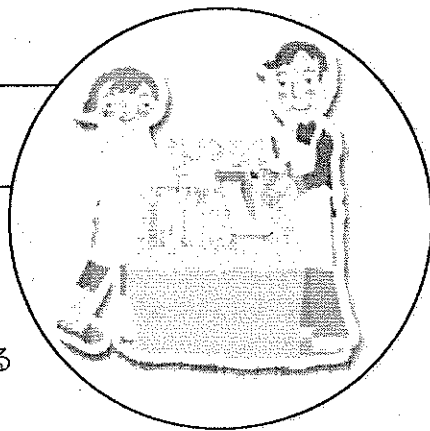
◆計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・

2010年(平成22年度)を初年度とし、2019年(平成31年度)までの10ヵ年とします。
但し、社会情勢などの変化により適宜、内容の見直しを行います。

◆基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・

“～男女一人ひとりが自立し 対等に参加・参画する新しい社会の創造～”

太子町男女共同参画推進計画



男女平等を実現するための教育・啓発の推進・・・・・・・・

男女共同参画社会の実現するためには、女性も男性も誰もがお互いの個性や意思を尊重しながら自立の意識を有することが不可欠です。

学校を始め社会教育の場などあらゆる機会に男女の人権尊重の意識や男女平等意識を育てるための場づくりと、あらゆる機会を通じた意識啓発や広報活動を実施します。

男女共同参画によるまちづくり・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

男女共同参画社会を実現していくためには、男性の側の意識改革はもちろん重要ですが、一方では、女性の主体的・自主的な行動が何よりも大切です。そのためには、女性が置かれている現状や、何が女性の進出をさまたげているのかをしっかりと認識し、現状を変えていく力を持つことが重要になります。

就労による男女平等の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

女性の就業を促進するためには、男女が共に仕事と家庭、その他の活動の両立を容易にできるよう、育児・介護休暇を取得しやすく、職場復帰しやすい環境整備と保育・介護サービス基盤の充実に努めます。

雇用の分野における男女の均等な取り扱いの推進、女性の能力発揮促進のための支援などを行います。

男女の人権を等しく尊重する政策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・

伝統的な性別役割分担意識に基づいた文化を、男女共同参画社会という視点から見なおし、新しい文化を創りあげていくことが、21世紀社会の最重要課題です。

これまでの男性中心の文化を見なおし、次世代育成において、男女平等参画社会をめざす意識づくりを積極的に推進していく必要があります。

男女の健康保持と自立を支援する福祉の充実・・・・・・・・

少子・高齢社会が進む中で、健やかで心豊かに生活できる活力ある社会をめざして、すべての住民が生涯を通じて健康で生きがいのある生活をおくるための取り組みを推進します。

住み慣れた地域の中で、高齢者や障がい者が健康で安心し、いきいきとした生活を営むことができるように、様々な福祉施策の充実とともに、誰もが安心して豊かに暮らせる地域づくりを推進していきます。

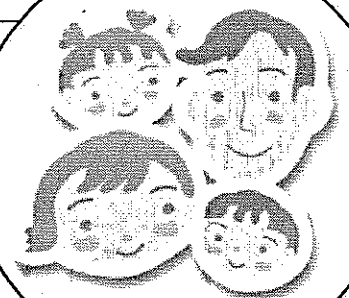
配偶者からの暴力の防止及び被害者保護の基本計画

男女相互の人権尊重にねざした配偶者からの暴力のない社会の実現

「女性に対する暴力」は、国、民族、女性の置かれた状況を超えて存在することが明らかになり、第4回世界女性会議で採択された行動綱領の戦略目標の1つに、はじめて「女性に対する暴力」があげられました。

国内では、2008年に「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」の改正、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」の策定等、女性に対する暴力に関する法整備が進みつつあり、こうした新たな法の趣旨に基づいた的確な対応が求められています。

社会のあらゆる暴力をなくすために、女性の意識改革はもとより、男性の意識改革を進めていくことが大切です。



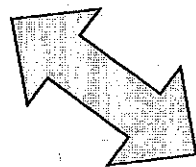
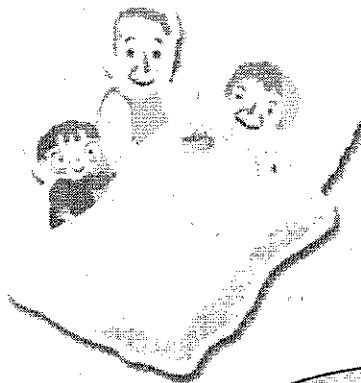
男女共同参画社会を推進するために

男女共同参画の施策を総合的かつ計画的に推進するためには、基盤となる推進体制をより一層整備・強化し、社会のあらゆる分野において、積極的な男女共同参画への取り組みを進めます。

また、男女共同参画社会の実現は行政だけの問題でなく、太子町に暮らすすべての住民をはじめ、事業者、関係団体、地域等が一体となって推進していくための仕組みづくりが必要です。そのために、職場や地域等においてそれぞれの立場で自主的に男女共同参画の取り組みを図ります。



行政



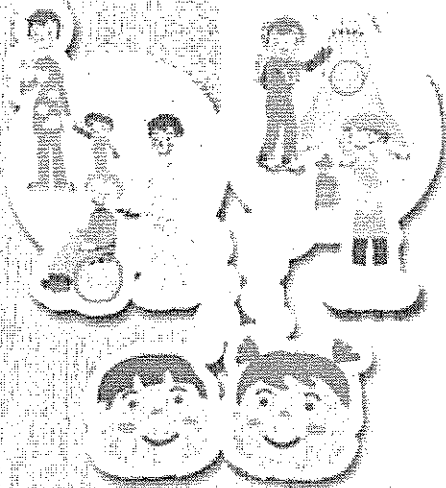
地域住民

教育機関

社会福祉
施設等

各事業者

地域
活動団体



太子町男女共同参画推進計画

平成22年(2010年)3月

発行 太子町

〒583-8580 大阪府南河内郡太子町大字山田88番地

太子町男女共同参画推進計画

2010～2019

～男女一人ひとりが自立し 対等に参加・参画する新しい社会の創造～



男女共同参画

大阪府太子町

はじめに



平成 11 年（1999 年）に制定された「男女共同参画基本法」は、男女共同参画社会の形成に関し基本理念を定めるとともに、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにしました。国において平成 12 年（2000 年）「男女共同参画社会基本法」に基づく男女共同参画基本計画が策定され、その後社会状況の変化をふまえ平成 17 年（2005 年）12 月には、男女共同参画基本計画（第 2 次）が策定されました。

また、平成 20 年 1 月には、「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」が改正され、被害者保護の基本計画策定が市町村の努力義務となりました。

本町におきましては、平成 20 年 8 月に「太子町住民意識実態調査」アンケートを実施、同年 12 月には「太子町男女共同参画推進懇話会」を設置し、本町における男女共同参画推進の現状と課題について提言をいただき、「男女一人ひとりが自立し対等に参加・参画する新しい社会の創造」をめざし、「第 4 次太子町総合計画」に基づき、男女共同参画社会の形成を推進するための行動指針として「太子町男女共同参画推進計画」を策定いたしました。

男女共同参画社会の実現のため、庁内推進体制の充実はもとより、団体、企業、地域、住民の皆さんと連携しながら取組んでまいりますので、引き続きご支援を賜りますようお願い申し上げます。

最後に、この計画策定にご尽力賜りました「太子町男女共同参画推進懇話会」の委員の方々をはじめ、意識調査にご協力賜りました住民の皆様にご心からお礼申し上げます。

平成 22 年（2010 年）3 月

太子町長 浅野 克己

目 次

第1章 計画策定の趣旨及び背景	1
1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画策定の背景	2
第2章 計画の基本的な考え方	5
1. 計画の位置づけ	5
2. 計画の期間	5
3. 基本理念	5
4. 基本目標	5
5. 計画推進のために	5
第3章 男女共同参画社会に向けた現状と課題	6
1. アンケート結果に基づく現状と課題	6
2. 前回の計画の進捗状況からみた課題	11
3. 施策体系	12
第4章 基本理念を実現するための主要課題と基本施策	14
1. 男女平等を実現するための教育・啓発の推進	14
2. 男女共同参画によるまちづくり	18
3. 就労における男女平等の推進	21
4. 男女の人権を等しく尊重する政策の推進	23
5. 男女の健康保持と自立を支援する福祉の充実	25
6. 計画の実現に向けて	28
第5章 配偶者からの暴力の防止及び被害者保護の基本計画	30
1. 計画の趣旨及び背景	30
2. 計画の性格・役割	30
3. 基本目標	30
4. 現状と課題	31
5. 施策体系	33
6. 基本施策	34
資料編	
太子町男女共同参画施策推進本部設置要綱	1
太子町男女共同参画推進懇話会設置要綱	4
太子町男女共同参画推進懇話会名簿	6
太子町男女共同参画推進懇話会の経過	7
男女共同参画社会基本法	8
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	14
太子町住民意識実態調査アンケート報告書（抜粋）	25
用語解説	86

第1章 計画策定の趣旨及び背景

1. 計画策定の趣旨

わが国において、平成11年（1999年）には、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定めるとともに、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにした「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されました。平成12年（2000年）には「男女共同参画社会基本法」に基づく初めての法定計画である「男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成11年に制定された「男女共同参画社会基本法」の前文には、「男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である」と明記されています。

また、平成20年1月には「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」が改正され、被害者保護の基本計画策定が市町村の努力義務となりました。

本町では、平成20年8月に「太子町住民意識実態調査」アンケートを実施、同年12月には「太子町男女共同参画推進懇話会」を設置し、男女共同参画推進施策のありかたと基本的な方向について提言をいただきました。そして、このたび「男女一人ひとりが自立し 対等に参加・参画する新しい社会の創造」をめざし、男女共同参画社会の形成を促進する施策を推進するための行動指針として「太子町男女共同参画推進計画」を策定するものです。

2. 計画策定の背景

(1) 世界の動き

国際連合は、女性の地位向上をめざした世界規模の行動を起こすため、1975年（昭和50年）を国際婦人年と定め、メキシコシティ（メキシコ）において「国際婦人年世界会議（第1回世界女性会議）」を開催し、各国が女性問題解決のために取るべき政策のガイドラインとなる「世界行動計画」を採択しました。

同年秋の第30回国連総会では、この会議で決まった行動計画を承認するとともに、1976年（昭和51年）から1985年（昭和60年）までを「国際婦人の10年」とすることを宣言し、その目標を「平等・発展・平和」と定め、目標達成のために世界規模での継続的な取り組みが始まりました。

1980年（昭和55年）には、コペンハーゲン（デンマーク）において「国際婦人の10年中間年世界会議」が開催され、「世界行動計画」の前半期における実施状況の検討及び評価を踏まえ、この会議のサブ・テーマである「雇用、健康、教育」を中心に、特に留意すべき優先分野を指摘しつつ、国内的、国際的、地域的レベルにおいて、各国政府が取るべき行動を掲げ、勧告しています。

「国連婦人の10年」の最終年にあたる1985年（昭和60年）には、ナイロビ（ケニア）において「国連婦人の10年ナイロビ世界会議」が開催され、西暦2000年に向けて各国が実情に応じて効果的措置をとるうえでのガイドラインとなる「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略（ナイロビ将来戦略）」が採択されました。

1995年（平成7年）には、北京（中国）で「第4回世界女性会議」が開催され「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されました。「行動綱領」は、「女性のエンパワーメント（力をつけること）」に関するアジェンダ（予定表）と位置づけられ、西暦2000年に向け取り組むべき優先行動分野を示しています。

2000年（平成12年）には、ニューヨーク国連本部において「女性2000年会議：21世紀に向けての男女平等・開発・平和」と題して国連特別総会が開催され、第4回世界女性会議（1995年北京）において採択された「北京宣言及び行動綱領の実施状況の検討・評価」及び「北京宣言及び行動綱領の完全実施に向けた今後の戦略」について協議され、約180カ国から約2,300名の政府代表団及び約1,000団体から約2,000名のNGOが参加しました。

2005年（平成17年）には、第49回国連婦人の地位委員会、通称「北京+10（プラステン）」が国連本部（ニューヨーク）で開催され、約165カ国の代表団及び約680のNGO団体等より約6,000人が参加しました。

この会議では、1995年に開催された第4回世界女性会議（北京会議）から10年目にあたることを記念し、「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価・見直しを行うとともに、更なる実施に向けた戦略や今後の課題について協議することを目的に閣僚級会合として開催され、これまでの男女平等に関す

る達成事項を歓迎するとともに、完全実施に向けた一層の取組みを国際社会に求める内容となっています。

(2) 国内及び大阪府の動き

我が国においては、このような国際的な動きを踏まえ、国連を中心とした「平等、開発、平和」という目標達成のための世界規模の動きと軌を一にして進められ、世界女性会議等において採択された国際文書を踏まえて国内における行動計画を策定し、総合的、体系的な施策の推進を図ってきました。

1975年（昭和50年）には、内閣総理大臣を本部長とする「婦人問題企画推進本部」が総理府に設置され、「国際婦人年世界会議における決定事項の国内施策への取り入れ、その他婦人に関する施策について、関係行政機関相互間の事務の密接な連絡を図るとともに、総合的かつ効率的な対策を推進する」ことを決定しました。

推進本部では、1977年（昭和52年）に「世界行動計画」及び「婦人問題企画推進会議1976年（昭和51年）」の意見を踏まえ、1977年（昭和52年）から1986年（昭和61年）までを対象としたわが国の婦人問題の課題及び施策の方向、目標等を明らかにする「国内行動計画」を策定しました。

その後、女性差別撤廃条約の批准に向けて、「民法における国籍法」の改正、「男女雇用均等法」の制定、「労働基準法」の改正を始め、男女ともに取得できる「育児休業法」、「中学・高校の家庭科の男女共修の実施」など国内における法律や制度の整備が進められてきました。

1991年（平成3年）には、「西暦2000年に向けての新国内行動計画（第一次改定）」を決定し、「男女共同参画社会システムの形成」を提言しました。第一次改定では、21世紀の社会が、男女のあらゆる分野へ平等に共同して参画することが不可欠であるとの認識のもとに、男女共同参画社会の形成をめざすとしています。

1996年（平成8年）には、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」の具体的施策として「男女共同参画2000年プラン」を策定しました。

1999年（平成11年）には「男女共同参画社会基本法」が施行され、男女共同参画社会の実現を21世紀のわが国の社会を決定する最重要課題として位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成に関する施策の推進を図っていくことが重要であるとしています。

大阪府では、1976年（昭和51年）に女性問題担当窓口を設置し女性の地位を高め、男女平等を実現するための取組みを進めています。

1981年（昭和56年）には、「女性の自立と参加を勧める大阪府行動計画」を、1986年（昭和61年）には、第2期行動計画として「21世紀をめざす大阪府女性プラン」を策定、1991年（平成3年）には「男女協働社会の実現をめざす大阪府第3期行動計画—女と男のジャンプ・プラン」を策定し、1997年（平成9年）にはこれに大幅な改定を加えて「新 女と男のジャンプ・プラン」を策定しています。

2002 年（平成 14 年）には、大阪府男女共同参画推進条例を制定し、基本理念として、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が能力を発揮する機会が確保されること、妊娠、出産等互いの性に関する事項についての理解が深められ、男女の生涯にわたる健康が確保されること、男女の人権が尊重されること等が定められています。

(3) 太子町の動き

太子町では、1996 年（平成 8 年）に町長を本部長とする「太子町女性政策推進本部」及び、女性政策担当部局を定め、女性政策の総合的な推進に努めてきました。

第三次太子町総合計画では「男女共同参画社会の実現と女性の地位向上」を政策課題として位置づけ、1997 年（平成 9 年）には、男女平等感や性別役割分担意識などについての住民の意識を把握するための住民意識調査を実施し、1998 年（平成 10 年）には、「太子町女性プラン（女性行動計画）」を策定しました。

現在、万葉ホールなどの公共施設を利用し、女性問題に関する講座・研修などを関係団体と共に開催し啓発に努めています。

2008 年（平成 20 年）には、「太子町住民意識調査」を実施するとともに、「太子町男女共同参画推進計画懇話会」を設置し、男女共同参画社会基本法及び第 4 次太子町総合計画に基づき「太子町男女共同参画推進計画」の策定を行い、太子町における男女共同参画社会の更なる推進に向けた取組みを進めています。

第2章 計画の基本的な考え方

1. 計画の位置づけ

- ①「男女共同参画社会基本法」及び「第4次太子町総合計画」に基づく、男女共同参画社会の形成に必要な取組みを、総合的かつ計画的に推進するための計画です。
- ②「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」に基づく、被害者保護の基本計画です。
- ③前「太子町女性プラン（女性行動計画）」を継続・発展させた、「男女一人ひとりが自立し対等に参加・参画する新しい社会の創造」をめざした「太子町男女共同参画推進計画」として策定したものです。

2. 計画の期間

2010年（平成22年度）を初年度とし、2019年（平成31年度）までの10ヵ年とします。

但し、社会情勢の変化により、適宜、内容の見直しを行っていきます。

3. 基本理念

「～男女一人ひとりが自立し 対等に参加・参画する新しい社会の創造～」

4. 基本目標

- ①男女平等を実現するための教育・啓発の推進
- ②男女共同参画によるまちづくり
- ③就労における男女平等の推進
- ④男女の人権を等しく尊重する政策の推進
- ⑤男女の健康保持と自立を支援する福祉の充実
- ⑥推進計画の実現に向けての取組み

5. 計画推進のために

計画期間内の適切な時期に、男女共同参画の進捗状況を把握するために、アンケート調査などにより検証を行い計画推進を図ります。

第3章 男女共同参画社会に向けた現状と課題

男女共同参画社会を実現するためには、女性も男性も、だれもお互いの個性や意思を尊重しながら、自立意識を有することが不可欠です。

男女共同参画社会の実現に向けて、2008年（平成20年）8月に実施した「太子町住民意識調査」結果を踏まえて現状について整理をします。

1. アンケート結果に基づく現状と課題

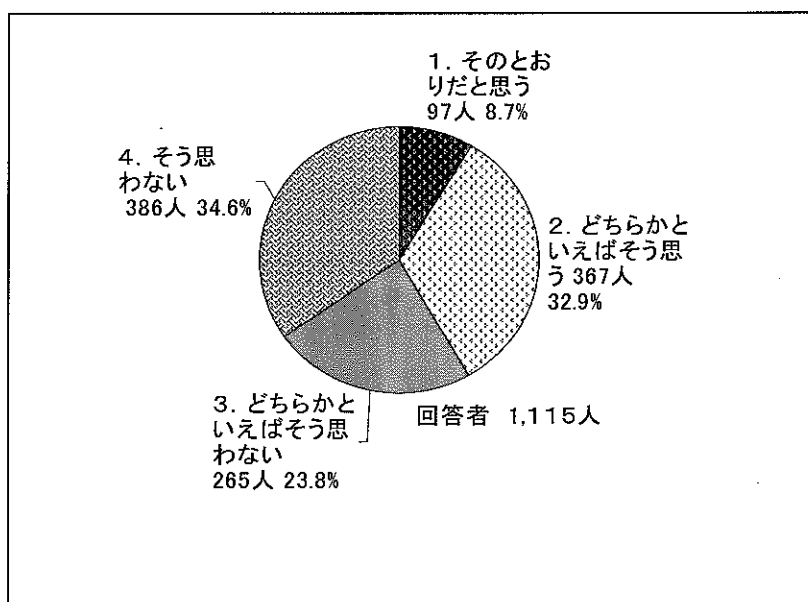
【男女共同参画社会に向けた意識調査結果から】

（平成20年8月実施）

(1) 男女の平等と役割分担について

『男は仕事、女は家庭』という性別によって役割をきめてしまう考え方については、「そう思わない」が386人（34.6%）と「どちらかといえばそう思わない」が265人（23.8%）とあわせて過半数を占めていますが、「そのとおりだと思う」が、97人（8.7%）、「どちらかといえばそう思う」が367人（32.9%）と41.6%を占めており、性別による役割分担の考え方を支持する層も少なくありません。

※男女の平等と役割分担について



(2) 家庭生活について

家庭生活における男女の地位について平等であるかという設問に対しては、「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」という回答をあわせると51.6%を占めていますが、「平等である」との回答も39.6%と4割近くを占めています。

また、家庭生活における役割分担については、「生活費の確保」は主として夫であるとの回答が7割を超えているのに対して、「日常の家事」をはじめ「子どもの教育やしつけ」「介護や看病」などについては、4割から8割以上が妻と回答しています。

このように、家庭の中での役割分担は旧来のままであるのが実情であり、必ずしも平等であるとはいえない状況です。

家庭生活での男女の地位について	人数	構成比
1. 男性が優遇されている	95	9.3
2. どちらかといえば男性が優遇されている	431	42.3
3. 平等である	404	39.6
4. どちらかといえば女性が優遇されている	78	7.6
5. 女性が優遇されている	12	1.2
合 計	1,020	100.0

家庭における主な役割		主に夫	夫婦 同程度	主に妻	主に 他の人	該当せず
①生活費を稼ぐ	人数 構成比	667 71.1	137 14.6	47 5.0	7 0.7	80 8.5
②日常の家事	人数 構成比	12 1.3	96 10.1	813 85.6	14 1.5	15 1.6
③日々の家計を管理する	人数 構成比	63 6.7	103 10.9	757 80.1	6 0.6	16 1.7
④預貯金や投資などの資産管理	人数 構成比	172 18.2	173 18.3	554 58.6	7 0.7	40 4.2
⑤老親や病身者の介護や看病	人数 構成比	9 1.0	125 13.7	404 44.2	12 1.3	363 39.8
⑥子どもの教育としつけ	人数 構成比	7 0.8	280 30.7	395 43.3	7 0.8	223 24.5
⑦育児（乳幼児の世話）	人数 構成比	1 0.1	68 7.6	486 54.5	5 0.6	332 37.2
⑧PTAなどへの出席	人数 構成比	10 1.1	46 5.1	524 58.3	6 0.7	313 34.8
⑨地域活動への参加	人数 構成比	130 14.1	290 31.5	351 38.1	23 2.5	127 13.8

家事をする頻度	男性		女性	
	人数	構成比	人数	構成比
1. よくしている	101	22.7	532	86.6
2. 時々している	162	36.4	58	9.4
3. あまりしていない	98	22.0	13	2.1
4. ほとんどしていない	84	18.9	11	1.8
合 計	445	100.0	614	99.9

(3) 子育てと教育について

子どもの将来の生き方についての設問では、女の子の場合は、「家族や周りの人たちと円満に暮らす」が49.9%と約過半数を占めていますが（男の子の場合は32.3%）、男の子の場合は、「経済的に自立した生活をする」が66.8%を占めています（女の子の場合は30.3%）。子どもの将来の生き方についての親の意識には、男の子と女の子では差が見られます。

子どもの将来の生き方について	女の子		男の子	
	人数	構成比	人数	構成比
1. 社会的な地位を得る	13	1.3	72	7.1
2. 経済的に自立した生活をする	302	30.0	673	66.8
3. 人間性豊かな生活をする	396	39.3	296	29.4
4. 家族や周りの人たちと円満に暮らす	502	49.9	326	32.3
5. 社会に貢献する	47	4.7	116	11.5
6. 個性や才能を生かした生活をする	156	15.5	147	14.6
7. 本人の意思に任せる	295	29.3	271	26.9
8. 性別にこだわらず、個性的に暮らす	30	3.0	11	1.1
9. 家事が自分でこなせるようになる	207	20.6	35	3.5
10. その他	0	0.0	5	0.5
11. わからない	4	0.4	6	0.6

(4) 社会的な活動への参加について

社会的な活動への参加については、男性、女性とも「ほとんど参加していない」、と「参加していない」を合わせると5割を超えていますが、「参加している」と回答したうち、女性では「積極的に参加している」が55人（12.6%）、男性では「たまに参加している」が228人（38.1%）となっています。

社会的な活動への参加について	女性		男性	
	人数	構成比	人数	構成比
1. 積極的に参加している	55	12.6	39	6.5
2. たまに参加している	140	32.3	228	38.1
3. ほとんど参加していない	118	27.1	160	26.7
4. 参加していない	122	28.0	172	28.7
合 計	435	100.0	599	100.0

(5) 就労について

職場で男女格差があると感じられることについては、男性の回答で男性が優遇されていると回答した項目は、多い順に、「昇進・昇給」が 131 人 (44.9%)、「採用数」が 118 人 (40.4%)、「能力評価(業績評価・人事考課等)」が 99 人 (33.9%) となっています。

女性の回答で男性が優遇されていると回答した項目は、多い順に、「管理職への登用」が 165 人 (53.2%)、「昇進・昇給」が 151 人 (48.9%)、「賃金」が 145 人 (46.6%)、「能力評価」が 121 人 (39.0%) となっており、「昇進・昇給」「管理職への登用」については男性、女性のどちらもが男女格差を感じています。また、男女ともに「女性が優遇されている」と回答した項目は、「育児・介護休暇など休暇の取得に関して」となっており、ここでも、育児や介護が女性の役割であるといった考え方がうかがえます。

※職場で男女格差があると感じられること

上段：人数
下段：構成比 (%)

職場における男女格差について	男性				女性			
	女性が優遇	男女平等	男性が優遇	わからない	女性が優遇	男女平等	男性が優遇	わからない
①募集・採用の仕方	12 4.1	139 47.1	90 30.5	54 18.3	15 1.8	123 39.5	85 27.3	88 28.3
②採用数	10 3.4	96 32.9	118 40.4	68 23.3	29 9.3	97 31.2	80 25.7	105 33.8
③配置される職場	19 6.6	119 41.5	95 33.1	54 18.8	23 7.5	103 33.4	91 29.5	91 29.5
④仕事の内容	27 9.3	121 41.6	101 34.7	42 14.4	28 9.0	121 38.9	86 27.7	76 24.4
⑤賃金	4 1.4	127 43.1	129 43.7	35 11.9	2 0.6	94 30.2	145 46.6	70 22.5
⑥昇進・昇給	1 1.0	115 39.4	131 44.9	43 14.7	4 1.3	71 23.0	151 48.9	83 26.9
⑦能力評価(業績評価・人事考課等)	5 1.7	137 46.9	99 33.9	51 17.5	2 0.6	92 29.7	121 39.0	95 30.6
⑧管理職への登用	4 1.4	87 29.8	157 53.8	44 15.1	4 1.3	55 17.7	165 53.2	86 27.7
⑨研修の頻度や内容	3 1.0	156 54.4	60 20.9	68 23.7	6 2.0	118 38.7	70 23.0	111 36.4
⑩定年まで続けやすい雰囲気	8 2.7	126 43.2	101 34.6	57 19.5	6 1.9	117 37.9	108 35.0	78 25.2
⑪再雇用	7 2.4	115 40.1	80 27.9	85 29.6	9 2.9	89 29.1	84 27.5	124 40.5
⑫育児・介護休暇など休暇の取得に関して	125 43.6	83 28.9	8 2.8	71 24.7	100 31.9	77 24.6	12 3.8	124 39.6

(6) 女性が働き続けるために必要なことについて

「女性が働き続けるために必要なこと」については各項目で男女の差はそれほど大きくはありませんが、男性の回答に多く見られるのが、「女性の雇用機会を拡大する」が126人(29.2%)となっており、女性の回答に多く見られるのが、「男女がともに取得できる育児・介護休業制度の充実」が192人(33.2%)、「パートタイマーの給与・労働条件の改善」が187人(32.3%)、「男性の家事・育児・介護への参加」が147人(25.4%)、「介護などの福祉サービスの充実」が145人(25.0%)となっています。

また、「保育施設や保育時間の延長など保育内容の充実」については、男女ともに多い項目となっており、男性が146人(33.9%)、女性が176人(30.4%)となっています。

女性が働き続けるために必要なこと	男性		女性	
	人数	構成比	人数	構成比
①女性の雇用機会を拡大する	126	29.2	129	22.3
②男女がともに取得できる育児・介護休業制度の充実	118	27.4	192	33.2
③保育施設や保育時間の延長など保育内容の充実	146	33.9	176	30.4
④介護などの福祉サービスの充実	93	21.6	145	25.0
⑤職業訓練の講座の充実	17	3.9	25	4.3
⑥気軽に相談できる制度の確立	58	13.5	46	7.9
⑦企業における男女の差別的取扱いの是正	67	15.5	53	9.2
⑧企業内保育所の設置	59	13.7	69	11.9
⑨労働時間の短縮	55	12.8	75	13.0
⑩短時間勤務、在宅勤務やフレックスタイムの導入	89	20.6	113	19.5
⑪育児などによる退職者を同じ職種で再雇用する制度の普及	58	13.5	88	15.2
⑫パートタイマーの給与・労働条件の改善	124	28.8	187	32.3
⑬派遣労働者の給与・労働条件の改善	39	9.0	38	6.6
⑭男性の家事・育児・介護への参加	79	18.3	147	25.4
⑮その他	6	1.4	11	1.9
⑯わからない	21	4.9	31	5.4

2. 前回の計画の進捗状況からみた課題

本町では、1997年（平成9年）に、男女平等感や性別役割分担意識などについての町民の意識を把握するため、住民意識調査を実施し、その結果を踏まえて1998年（平成10年）には、「太子町女性プラン（女性行動計画）」を策定しました。

その後、1999年（平成11年）に「男女共同参画社会基本法」の公布・施行により国、地方公共団体の責務が明らかになり、2008年（平成20年）1月に、「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」が改正され、被害者保護の基本計画策定が市町村の努力義務となりました。

この10ヵ年における計画の進捗状況及び課題について、

- ①『家庭生活での男女の共同責任の促進』として、男性の家事・育児・介護への参加率が増えてきています。
- ②『政策・方針決定機関への男女共同参画の促進』として、審議会委員等への女性の参加率が、平成9年度6.8%に対し平成20年度には、約3倍の19.7%になってきています。
- ③『女性の人権に対する理解の促進』の項目についても、昨年（平成20年）に実施しましたアンケートの結果から、その成果がうかがえるところです。
- ④「男は仕事、女は家庭」と言った固定観念が依然として根強く残っています。
- ⑤新たな社会問題である「配偶者や元配偶者、パートナー、恋人などから受けた暴力等について」約3割弱の方が何らかの暴力を受けた経験があると回答されています。

このような状況から、前計画の基本理念「男女一人ひとりが自立し 対等に参加・参画する新しい社会の創造」を継承し、男女共同参画社会の形成を促進する施策を推進するための行動指針として、今回は社会状況の変化に対応した計画の策定及び、最近増加傾向にあるDV（※）被害者対策としての「配偶者からの暴力の防止及び被害者保護の基本計画」についてもあわせて策定を行うものであります。

※以下、（※）の記号がついている単語については、資料編P86以降の「用語解説」で内容の解説を行っています。

基本理念

基本目標

主要課題

基本施策

男女一人ひとりが自立し 対等に参加・参画する新しい社会の創造

1. 男女平等を実現するための教育・啓発の推進

(1) 男女平等についての啓発の推進

- ① 男女平等に関する啓発・広報活動の充実
- ② 男女共同参画社会の形成に向けての意識改革の推進

(2) 性の区分にとらわれず、個性を尊重した学校教育の推進

- ① 固定的な性別役割の考え方に縛られず、子どもたちが主体的に学び、考え、行動する姿勢を育む
- ② 学校教育における男女共同参画教育の推進
- ③ 男女共同参画についての教職員の理解を深めるための、参加・体験型研修などの実施
- ④ 発達段階に応じた体系的な人権尊重と男女平等の学習の推進

(3) 性の区分にとらわれず、自己実現のできる生涯学習の推進

- ① 男女平等社会実現のための生涯学習の推進
- ② 男女平等・対等意識を育てるための地域における生涯学習の支援

(4) 性の区分にとらわれず、個性を尊重した家庭教育の推進

- ① 家庭における男女平等意識を高めるための親の意識改革の促進
- ② 性別にとらわれない子育ての推進
- ③ 親の家庭教育参加の支援・促進

(5) 性教育に関する教育・啓発の推進

- ① 男女それぞれのライフステージ(※)に応じた性教育の推進
- ② 男女それぞれが相手の性について理解を深める教育機会の提供

2. 男女共同参画によるまちづくり

(1) 家庭生活での男女の共同責任の促進

- ① 男性の家事・育児・介護への参加の促進
- ② 男性の家事・育児・介護への参加に対する意識改革の促進

(2) 社会活動・地域活動への男女共同参画の推進

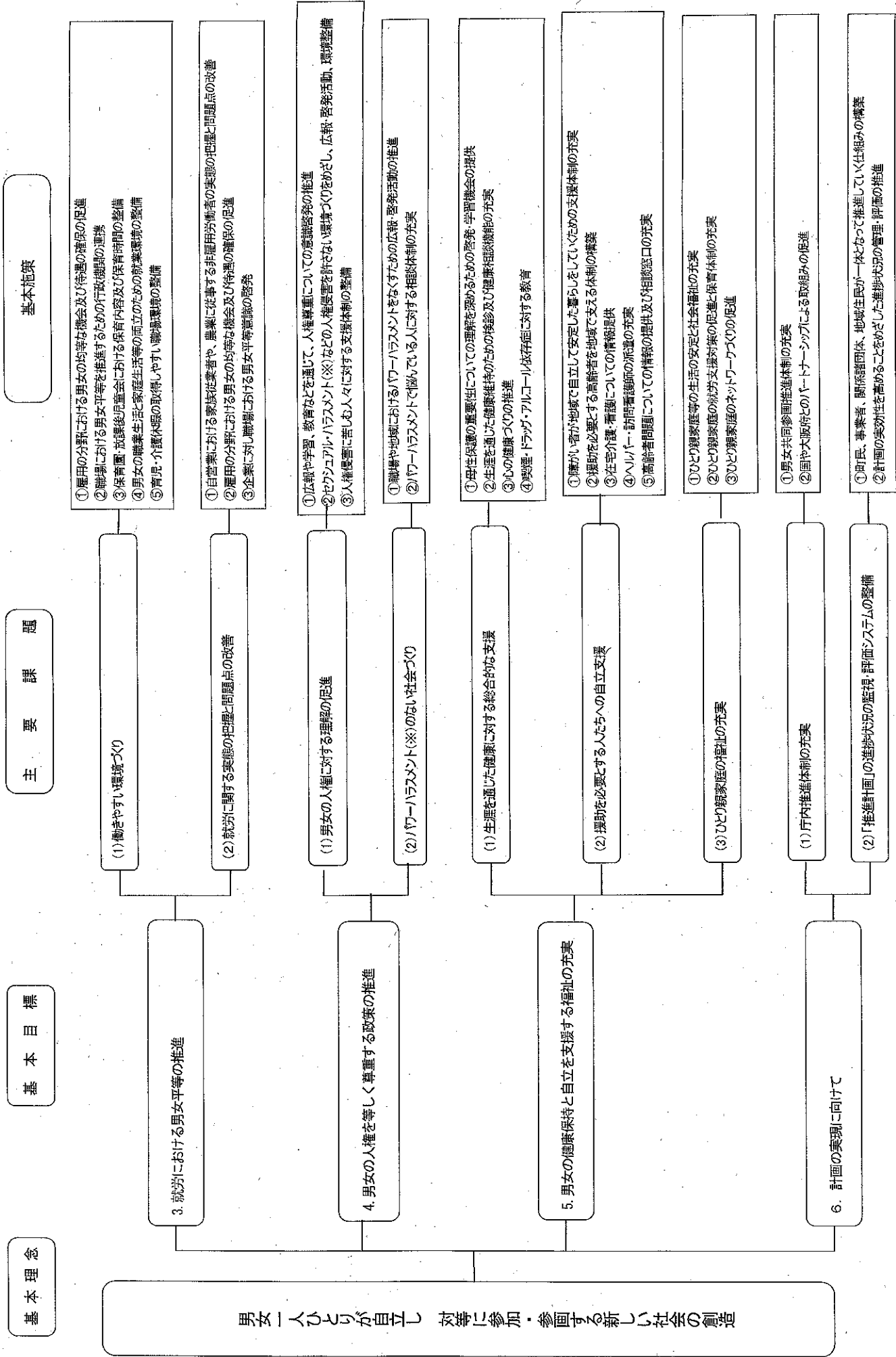
- ① 男女共同参画を進めるグループの自主的運営の援助とネットワークづくりの推進
- ② 地域活動における男女共同参画の推進
- ③ 地域活動における意思決定機関への女性の参加の促進

(3) 政策・方針決定機関への男女共同参画の推進

- ① 審議会委員等に登用する男女の人材育成
- ② 審議会をはじめあらゆる場での男女共同参画に男性、女性の自立・自己決定権の確立への支援
- ③ 女性の閣内への参加の促進

(4) 町における女性職員の登用と管理職への登用の促進

- ① 男女職員が多様な経験を積むような人事配置の推進
- ② 町職員の研修機会の拡大
- ③ 女性職員の管理職への積極的な登用



第4章 基本理念を実現するための主要課題と基本施策

1. 男女平等を実現するための教育・啓発の推進

(1) 男女平等についての啓発の推進

男女共同参画社会を実現するためには、女性も男性も誰もがお互いの個性や意思を尊重しながら自立の意識を有することが不可欠です。そうした男女の人権尊重の意識や男女平等意識を育てるために、教育・学習の果たす役割はきわめて重要です。

① 男女平等に関する啓発・広報活動の充実

性別に基づく固定的な役割分担意識(※)を見直し、人権尊重を基盤とした男女平等観の形成を促進するため、学校をはじめ家庭、地域などの様々な場において、男女平等を進める教育・学習の充実を図るとともに、啓発や広報活動をあらゆる機会を通して実施していきます。

② 男女共同参画社会に向けての意識改革の推進

男女共同参画社会の形成のためには、子どもたちの教育だけでなく、すでに社会で活躍している世代の意識改革が大切です。そのためにも、社会教育の中に、積極的に男女平等参画社会をめざす学習を進めます。

また、地域の生涯学習を支援し、男女平等・対等の意識を育てる活動を充実させると共に、生涯学習の場や学習講座の充実を図ることが必要です。さらに、子育て中の女性や学習機会を得にくい女性に対し、有効な形での学習機会を提供していきます。

(2) 性の区分にとらわれず、個性を尊重した学校教育の推進

性の差別のない社会をつくっていく上で、学校教育の果たす役割は非常に大きなものがあります。

学校における教科指導、進路指導、生徒指導など、学校教育全体を通じて、男女の役割についての固定的な考え方に縛られず、子どもたち自身が主体的に学び、考え、行動する姿勢を育む必要があります。

① 固定的な性別役割の考え方に縛られず、子ども達が主体的に学び・考え、行動する姿勢を育む

名簿のあり方や進路指導など男女分け隔てのない対応をし、固定的な性別役割分担意識が形成されないよう、男女平等・対等の推進に向けた教育内容の充実を図ります。

② 学校教育の現場における男女共同参画教育の推進

校長・教頭などの管理職には男性が多いこと、学校行事などの学校運営において、固定的な性別役割分担をしていることも、子どもたちに無意識のうちに影響を与えていることに留意し、女性の教職員に対する学校運営を管理する職務経験を豊かにする研修の充実や人材育成を行い、管理職への女性職員の登用に努めます。

③ 男女共同参画についての教職員の理解を深めるための参加・体験型研修などの実施

男女共同参画について教職員自身の理解が深まるように、参加・体験型の研修を取り入れるなど、教職員研修の工夫・改善を図っていきます。

男女平等が原則の学校教育の場でも、授業中はもちろんのこと、教育活動の様々な部分において、自覚しないままに固定的な男女の役割について伝えてしまうようなことはないように努めます。

④ 発達段階に応じた体系的な人権尊重と男女平等の学習の推進

男女共同社会を実現する上で、学校教育の果たす役割は非常に大きいことから、発達段階に応じて体系的に男女の人権尊重と男女平等について学ぶ教育を推進していきます。

幼児のうちから、性の区別にとらわれない意識をはぐくむためにも、保育園・幼稚園における男女平等保育・教育環境をつくるとともに、保育、幼児教育関係者に対して、人権意識に基づいた男女平等教育を行うための研修や指導の強化を関係機関と共に図ります。

(3) 性の区分にとらわれず、自己実現のできる生涯学習の推進

男女共同参画社会の形成のためには、子どもたちの教育だけでなく、すでに社会で活躍している世代の意識改革が大切になります。そのためにも、社会教育の中に、積極的に男女平等参画社会の学習を進める必要があります。

① 男女平等参画社会実現のための生涯学習の推進

あらゆる世代の男女が自分の個性に応じて自分らしい生き方ができ、社会の様々な分野に参画する能力を身につけるためには、自分の生き方について多様な選択を可能とする教育・学習の機会が生涯にわたって確保されることが重要であり、男女の自己実現を可能とする生涯学習を推進します。

② 男女平等・対等意識を育てるための地域における生涯学習の支援

公民館などにおける地域の生涯学習を支援し、男女平等・対等の意識を育てる活動を充実させると共に、生涯学習の場や学習講座の充実を図ります。

さらに、子育て中の女性や学習機会を得にくい女性に対し、町ホームページを利用するなどより効果的な情報提供に努めます。

(4) 性の区分にとらわれず、個性を尊重した家庭教育の推進

子どもの将来の生き方に関するアンケート調査結果を見ても、「女の子の場合」の回答は、「家族や周りの人たちと円満に暮らす」が多く、「男の子の場合」の回答は、「経済的に自立した生活をする」が多くなっていることを見ても、性別役割分担意識が強く残っており、子どもに対する家庭教育の重要性があります。

① 家庭における男女平等意識を高めるための親の意識変革の促進

家庭における子育てについては、現在でも「男らしさ」「女らしさ」へのこだわりが強い傾向にあります。子どもは親の姿勢を見て成長していきます。

子ども達が男女平等意識を身につけ成長するためには、家庭の中で親が性別にとられない意識を持つことが重要です。家庭における男女平等意識を高めるための親の意識変革を促進します。

② 性別にとられない子育ての推進

子どもに求めるこれからの社会は、社会生活においても、また家庭生活でも、男女が性別にとられない自律・自立が求められます。子どもたちの未来を見据えた、ジェンダー（※）にとられない家庭教育を推進します。

③ 父親の家庭教育参加の支援・促進

アンケート調査結果では、家庭における「子どもの教育としつけ」や「育児」については主に妻であるとの回答が多くなっていることから、父親の子育てへの参加は少ないといえます。

家庭における教育や育児について父親が子育てに積極的に関わることは、子どもの将来に関わる重要なことながらも、子育てをすることにより親もともに育っていくことができます。父親が積極的に子育てに関わるためのプログラムの開発や、保健センターにおける両親教室の開催など、子育てに積極的に関わる機運を高めるための学習機会の充実を図ります。

(5) 性教育に関する教育・啓発の推進

男女が対等な立場に立ち、お互いに相手の性を尊重することが、男女共同参画社会の基本です。日本では、今まで性をタブー視する傾向があり、それが性に対する正しい認識の発達を阻害してきました。したがって、それを払拭するためには、学校、家庭、地域、職場において「性」の大切さを学習する必要があります。男女が共に自らの性についての正しい認識をもつとともに、相手の性を尊重する意識を育てていくために、「性教育」に関する教育・啓発の推進を図ることが重要です。

① 男女それぞれのライフステージ（※）に応じた性教育の推進

人権尊重、男女平等の視点に立ち、学校、地域、職場などそれぞれの場所におい

て、男女それぞれのライフステージに応じた性教育を推進していきます。

② 男女それぞれが相手の性について理解を深める教育機会の提供

男女が互いに尊重し合うためには、それぞれの身体の特徴を十分に理解し、性に関する正しい知識を持つことが大切です。低学年の時期からの学校、家庭、地域社会での性教育を通して、生命の大切さを認識し、人間としての自尊感情をつくりだすことが他の人の人権尊重につながります。

2. 男女共同参画によるまちづくり

(1) 家庭生活での男女の共同責任の促進

社会を構成する最も小さい単位が家族であり、その家族の生活の場が家庭です。

1994年(平成6年)の国際家族年のテーマは、家族員の人権の尊重と家族員間の平等の推進ということでした。また、家族間の固定的役割分担を見直し、子どもの養育や高齢者の介護などを男性も分担していくことが必要であるとしています。

また、1995年(平成7年)に日本も批准したILO156号条約(家族的責任条約※)では、家族責任のある男女が、ともに職業と家庭生活を両立させることができるよう、雇用条件を考慮することを規定しています。このように世界の流れは、家庭生活においても男女が共同責任を負うことを求めており、行政にもそれに対応した施策が求められています。

① 男性の家事・育児・介護への参加の促進

アンケート調査結果によると、現在の家庭生活における役割分担については、「生活費の確保」は主として夫であり、「日常の家事」をはじめ「子どもの教育やしつけ」「介護や看病」などについては、主として妻が行っているとの回答が多く、家庭の中での役割分担は旧来のままであるのが実情であり、必ずしも平等であるとはいえない状況です。

男性が家事や育児に積極的に参加できるよう、企業主や職場の同僚の理解を深めるよう啓発活動を進めます。

② 男性の家事・育児・介護への参加に対する意識改革の促進

男性の家事・育児・介護への参加促進のためには、男性の意識改革は勿論のこと、女性の意識改革が不可欠であり、そのための啓発や学習機会を提供します。

(2) 社会活動・地域活動への男女共同参画の推進

男女共同参画社会を実現していくためには、男性の側の意識改革はもちろん重要ですが、一方では、女性の主体的・自主的な行動が何よりも大切です。そのためには、女性が置かれている現状や、何が女性の進出をさまたげているのかをしっかりと認識し、現状を変えていく力を持つことが重要になります。

あらゆる分野で女性が潜在する能力を開発、育成出来るようにエンパワーメント(※)の推進が求められています。

① 男女共同参画を進めるグループの自主的な運営の援助とネットワークづくりの推進

町内には多数の社会活動グループが様々な活動を展開しています。それぞれのグループがお互いに連携を持ち、良いところを高め合い、足りないところを補い合うことによって力を発揮していくことができます。そのためにも、それぞれのグループの自主性を尊重したネットワークづくりを推進します。

各グループの交流の促進と、情報収集、活動拠点等の整備・充実を図ります。

② 地域活動における男女共同参画の推進

様々な分野で、独自の視点に立って自主的に活動している地域活動は、男女共同参画社会を実現するために大切な存在です。さらに、このような地域活動はしばしば女性により担われてきましたが、男性の参加を促し、男女が共に積極的にまちづくりに参加できるよう情報の提供と啓発活動を行います。

今後、地域と自治体がお互いの自主性を尊重しつつ、互いに協働することは、男女共同参画社会を実現するうえできわめて重要です。

男女共同参画を進める地域の活動を活性化させるための環境づくりや、参加を促進させるための意識をつくりだすために、企業等の理解を深めるための啓発活動を行います。

③ 地域活動における意思決定機関への女性の参加の促進

各種団体等の役員人事は、男性優先の慣習に縛られることなく、女性の登用を図り、男女が共同して地域社会の活性化に参画していく機運の醸成を図ります。

また、自治会（町内会）、PTA、商工会等各種団体の意思決定機関への女性の参画を促進していきます。

さらに、公的委員に適した女性の人材発掘と人材育成を進めます。

(3) 政策・方針決定機関への男女共同参画の推進

今まで多くの女性が社会活動や地域活動に参加してきましたが、ともすれば受身の形であったり、組織の一員としての参加にとどまっており、社会や地域を動かすのは主として男性でした。社会は男女両性によって成り立っており、政策・意思の決定は男女協働で行う必要があります。そのためには、意思決定に積極的に参画していく姿勢が必要です。

① 審議会委員等に登用する男女の人材育成

審議会委員等に登用する女性の人材育成を図るため、女性問題、社会情勢、町政に関する学習機会の拡充を図ります。

また、行政委員や附属機関などの女性委員に適した人材の発掘に努めていきます。

② 審議会をはじめあらゆる場での男女共同参画と男性、女性の自立・自己決定権の確立への支援

審議会等の女性委員の割合を増やし、役員選出に際しては女性委員の積極的な登用を図ります。

また、委員の選出に当たっては、必ずしも充て職（団体の長や役職）にとらわれることなく、柔軟な選出方法についても検討します。

③ 女性の町政への参加の促進

各種団体等の方針決定や町議会等に女性の参加・参画を促すための情報や機会を図ります。

(4) 町における女性職員の登用と管理職への登用の促進

政策・方針決定過程への女性の参画は、男女平等を実効性のあるものにすると共に、まちづくりに女性の考えを反映させるためには不可欠な条件です。

町における女性職員の採用と管理職への登用を積極的に促進します。

① 男女職員が多様な経験を積めるような人事配置の推進

建設・土木など主として男性の職域とされてきた部門また、看護職等女性の職域とされている部門についても、男女平等意識に基づいて配置できるように検討を行います。

② 町職員の研修機会の拡大

人権意識に基づく男女平等についての研修等への参加機会を拡大し、男性職員、女性職員とも積極的な参加を促します。

③ 女性職員の管理職への積極的な登用の推進

女性職員の管理職への登用を引き続き積極的にすすめると共に、人材育成にも努めます。

3. 就労における男女平等の推進

(1) 働きやすい環境づくり

男女雇用機会均等法の施行（平成9（1997）年改正、平成11（1999）年全面施行）により、募集、採用、配置、昇進を含む雇用管理のすべての段階における女性労働者への差別的取り扱いが禁止されるなど、制度上の雇用機会均等は確保されました。

しかし、女子学生の就職難など募集・採用段階で女性に不利な取り扱いが見られたり、配置や職務分担、教育訓練の機会における性別による扱い、賃金格差、妊娠・出産を理由とした解雇等、不利益な扱いをする事例が見られます。

① 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の促進

雇用の場における事実上生じている男女間の格差を解消し、女性の能力を最大限に活かすために、企業と連携を図りながら積極的な改善の促進に努めます。

② 職場における男女平等を推進するための行政機関の連携

職場におけるセクシュアル・ハラスメント（※）は、女性の人権の侵害だけでなく、職場環境を悪化させると共に、女性の就労意欲を低下させ、能力発揮を阻害するものです。職場における男女の対等な関係を築く上でも、セクシュアル・ハラスメントをなくす取組みを引き続き推進します。

③ 保育園・放課後児童会における保育内容及び保育時間の整備

就労形態や家族形態の変化・多様化に対応できるよう保育園や放課後児童会の現状について検討し、定数の見直しなど保育内容の整備に努めます。

④ 男女の職業生活と家庭生活等の両立のための就業環境の整備

職場、家庭、地域における生活を、男女共に生涯を通じてバランスよく充実させるためには、仕事とそれ以外の活動とを共に担いながらも働き続けやすい職場環境づくりを進めます。

⑤ 育児・介護休暇の取得しやすい職場環境の整備

女性の就業を促進するためには、男女が共に仕事と家庭、その他の活動の両立を容易にできるよう、育児・介護休暇を取得しやすく、職場復帰しやすい環境整備と保育・介護サービス基盤の充実に努めます。

固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識啓発と共に、保育・介護のためのボランティアの育成や再就職に向けた学習機会の充実等の支援を行います。

(2) 就労に関する実態の把握と問題点の改善

農業、自営業・中小零細企業に従事する女性は、生産の担い手として重要な役割を果たしているものの、その役割が十分に評価されていないのが実情です。

① 自営業における家族従業者や、農業に従事する非雇用労働者の実態の把握と問題点の改善

農業、自営業・中小零細企業、家内労働に従事する女性労働者の健康面や、労働状態などの実態を把握し、就業環境の整備と育成を住民と共に進めてまいります。

② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の促進

雇用の分野における男女の均等な取り扱いの推進、女性の能力発揮促進のための支援などを行います。

また、起業をめざす男女や自営業の男女に対し、必要な知識や技能取得の機会、融資制度などの情報提供や、相談機能の充実、ネットワークづくりの推進など関係機関の協力のもと支援に努めます。

③ 企業に対し、職場における男女平等の啓発

職場内において、女性であることを理由に差別をされたり、女性の能力が十分に発揮できにくい状況があります。企業に対して、職場における男女平等意識の啓発に努めます。

4. 男女の人権を等しく尊重する政策の推進

(1) 男女の人権に対する理解の促進

伝統的な性別役割分担意識に基づいた文化が、日本の社会にはまだまだ根強く残っています。これを男女共同参画社会という視点から大胆に見なおし、新しい文化を創りあげていくことが、21世紀社会の最重要課題です。

社会的に不利益を被る立場にある女性の人権は、最も侵されやすい状態にあり、すべての人権を大切にする文化なしには、男女共同参画社会の実現はありません。

これまでの男性中心の文化を見なおし、次世代育成において、男女平等参画社会をめざす意識づくりを積極的に推進していく必要があります。

① 広報や学習、教育などを通じて、人権尊重についての意識啓発の推進

従来から展開されている各種人権啓発活動と、様々な差別をなくすための人権学習を進めるために、広報や人権学習の講座などを開設し、「人権尊重のまちづくり」をめざします。

② セクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害を許さない環境づくりをめざし、広報・啓発活動、環境整備

女性に対する暴力の根絶に向けては、女性に対する暴力が決して許されないものであるとの認識を広く社会に徹底することが必要であり、女性に対する暴力に的確に対応していくために、様々な機関の関与と幅広い関係者による相談から対策までの総合的な支援体制を進めていきます。また、被害を受けた女性が自らの安全と生活を守りながら、自尊意識をもって生きていけるよう、夫・恋人等からの暴力、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪、買売春、ストーカー行為等といった、それぞれの暴力の形態やその特性に応じた取組みを総合的に推進します。

③ 人権侵害に苦しむ人々に対する支援体制の充実

職場や家庭、地域において人権侵害に苦しんでいる人たちがいます。加えて、障がいがあったり、自分のせいではなく困った状況に追い込まれたりした場合は多重の差別を受けがちです。これらの人々が受けている様々な人権侵害に対する相談体制の充実や、各機関が連携して状況の改善を図ります。

また、ノーマライゼーション（※）の視点に立って、障がいのある人たちの社会参加への支援や環境づくりの推進、社会的に不利な立場の人々のエンパワーメントや社会参加を支援していきます。

(2) パワーハラスメント（※）のない社会づくり

最近、職場や地域で職権などのパワーを背景に、本来の業務の範囲を超えて継続的に人格と尊厳を侵害する嫌がらせやいじめなど、リストラを目的としたパワーハラスメントにより社員を追い詰めて退社させるなどの行為が増えています。

① 職場や地域におけるパワーハラスメントをなくすための広報・啓発活動の推進

職場や地域におけるいじめは、個人としての名誉や尊厳を傷つける問題であることを基本に、人権問題であるとの認識を持って対応していきます。

人権侵害を許さないといった社会的風潮をつくりだすため、積極的な広報・啓発活動、環境整備を行います。

② パワーハラスメントで悩んでいる人に対する相談体制の充実

職場などでパワーハラスメントに悩んでいる人のために、職場の苦情処理相談室などの相談体制を充実させることへの協力を、事業者に対して求めています。

5. 男女の健康保持と自立を支援する福祉の充実

(1) 生涯を通じた健康に対する総合的な支援

少子・高齢社会が進む中で、健康寿命の延長と早世の減少をめざし、健やかで心豊かに生活できる活力ある社会をめざして、生涯を通じた心と身体健康づくりが重要です。

また、女性は、女性特有の身体的な構造や生理的仕組みから様々な問題を抱えやすく、思春期あるいは更年期などの時期には、健康づくり対策に加えて、保健対策を重点的に行う必要があります。そのためには、ライフステージごとの健康づくりの対策が必要です。

① 母性保護の重要性についての理解を深めるための啓発・学習機会の提供

女性の身体的機能である母性の尊重と保護、乳幼児の健康の保持・増進を図り、地域に暮らすあらゆる母子が健やかに生活できるよう、思春期から妊娠・出産・育児に至る情報提供や相談体制の充実など一貫した取り組みが必要です。

労働者、自営業者、家内労働やパートタイム・アルバイト等で働く女性の健康づくりを促進するため、母性保護について、企業や職場に対する普及啓発活動や、男性の育児参加を促進するための意識啓発を推進します。

② 生涯を通じた健康維持のための検診及び健康相談機能の充実

住民一人ひとりが主体的に健康づくりに取り組み、生涯を通じて健康で生きがいのある生活をおくるために、健康に対する正しい情報提供を行います。

また、地域の医療機関や保健福祉機関等との連携により、定期的な健康診断や生活習慣病の予防、母子の健康づくりへの支援や健康づくりの相談体制を引き続き図ります。

③ 心の健康づくりの推進

心の健康づくりの推進のためには、相談機能の充実と相談窓口の周知や、心の健康づくりについての知識と相談技術を持つ人材の育成を図るとともに、学校や職場等での心の健康づくりに関する理解を広めるための啓発活動や学習機会を提供します。

④ 喫煙・ドラッグ・アルコール依存症に対する教育

喫煙やアルコール、ドラッグなどの危険から住民を守るために、とりわけ若年層に向けて薬物等への依存防止の啓発活動を推進すると共に、早期に問題を発見して的確に対応するため、薬物乱用防止指導員、保護者や学校、医療機関、民生委員などと連携を密にし、街頭パトロールや相談等の活動を推進します。

また、予防の観点からも、アルコールやタバコ、薬物が青少年の心身の発達にど

のような影響を与えるのかといった基本的な問題に対して、学校や保健センター、医療機関などが中心になり、地域住民も含めた講演会や勉強会などの啓発活動を推進します。

(2) 援助を必要とする人たちへの自立支援

住み慣れた地域の中で、高齢者や障がい者が健康で安心し、いきいきとした生活を送るためには、地域での支えあいが必要であり、地域社会の福祉的機能の充実と福祉ネットワークの形成が必要です。高齢者や障がい者が介護や支援が必要になっても、地域で安心して生活を送ることができるように、地域全体で支える体制を構築する必要があります。

福祉施策においても、従来の措置制度から契約・選択・自己決定へと大きく変わってきており、サービスを必要とする人自身が、自由に選択できる環境の整備が必要です。また、本人だけでなく介助者や家族を含めて自己決定がなされるように適切な助言をする人々の育成も必要です。情報伝達の工夫やリハビリテーション（※）、介護などあらゆる社会サービスなど、生活に根ざした問題について地域社会で連携して解決していこうという積極的な行動が求められています。

① 障がい者が地域で自立して安定した暮らしをしていくための支援体制の充実

障がいのある人が、地域の中で安定した生活を営むことができるように、様々な福祉施策の充実とともに、誰もが安心して豊かに暮らせる地域づくりを推進していきます。

② 援助を必要とする高齢者を地域で支える体制の構築

一人暮らしの高齢者や高齢者世帯、地域生活で何らかの支援が必要な高齢者への、日常生活ニーズに合ったサービスの提供や、安否確認などにより、介護予防を行い、高齢者の自立生活の支援を充実します。

③ 在宅介護・看護についての情報提供

ホームヘルパーや訪問看護師等在宅介護や看護を支える制度について住民への情報提供に努めます。

④ ヘルパー・訪問看護師の派遣の充実

在宅介護についての介護者の負担を軽くし、高齢者や障がい者が地域で安心して暮らせるようホームヘルパーや、訪問看護師の派遣制度の充実を引き続き図ります。

⑤ 高齢者問題についての情報の提供及び相談窓口の充実

今後は、高齢者が今まで培った経験と知識を活かし、積極的な役割を果たしていく社会の実現が重要であり、このことが、高齢者の生涯を健康で生きがいのあるものにし、生活の質を維持・向上させることにつながります。

また、高齢者についての相談体制の整備や権利擁護の方策、高齢者を介護する家族に向けた情報提供や、介護教室の実施、認知症の症状の早期発見・早期対応体制の整備を推進します。

(3) ひとり親家庭の福祉の充実

今日、増加しつつあるひとり親家庭に対しては、生活安定のためのサポート体制を築いていくことが求められます。地域で支え合うネットワークの形成と、行政サービスを充実させ、生活の安定と自立を支援する必要があります。

① ひとり親家庭等の生活の安定と社会福祉の充実

ひとり親家庭の抱える生活上の困難な状況を改善し、子どもの健やかな成長が実現できるよう、就労支援や育児・家事支援など、総合的な支援を充実します。

ひとり親家庭の子ども達の健やかな成長と教育を受ける権利などを保障していくため、特に、経済基盤の弱い母子家庭の自立支援として、離婚直後等の生活の激変を一定期間内で緩和し、児童扶養手当や母子・寡婦福祉貸付金についての相談や制度について情報提供を行います。

② ひとり親家庭の就労支援対策の促進と保育体制の充実

離婚や死別などで生活が激変し、特に経済的自立が難しいひとり親家庭に対して、就労相談から就職情報の提供、就労支援講習会の開催や職業能力向上のための訓練などを行い、就労による自立を図るために、ハローワークなどと連絡を取りながら就労支援を行います。

また、ひとり親家庭の親が働きやすくするために、保育園における延長保育や休日保育、放課後児童会での受け入れ、地域での見守り体制の充実など親が安心して働くことができるよう引き続き支援します。

③ ひとり親家庭のネットワークづくりの促進

ひとり親家庭は、子育ての心理的・経済的負担が大きく、また、社会的にも孤立しがちであることから、ひとり親家庭の個別のニーズに応えるとともに、特にひとり親家庭の「自立支援」の為の相談、情報提供体制を充実させます。

また、地域との関わりの少ないひとり親家庭を対象に、地域でのネットワークづくりを支援します。

6. 計画の実現に向けて

(1) 庁内推進体制

男女共同参画社会の実現につながるあらゆる施策に、男女平等の視点を反映させるためには、担当部局だけではなく、全庁的な取組みが必要です。また、全職員が男女平等の視点に立って施策の推進に向けて取組むことが必要です。

① 男女共同参画推進体制の充実

男女共同参画の施策を整合性を持って総合的かつ計画的に推進するためには、基盤となる推進体制をより一層整備・強化し、社会のあらゆる分野において、積極的な男女共同参画への取組みを進めます。

また、男女共同参画社会の実現に向けた社会的機運を盛上げるため、住民、事業者、関係団体、地域等が一体となって推進していくための仕組みを構築し、職場や地域等においてそれぞれの立場で自主的に男女共同参画に関する事業の取組みを図ります。

(仮称) 男女共同参画社会推進条例の制定については、今後施策の実施状況等を踏まえ検討してまいります。

② 国や大阪府とのパートナーシップによる取組みの促進

地方分権の推進により、国と地方との対等なパートナーシップが求められている中で、法制度の整備や施策の充実について国や大阪府へ働きかけるとともに、住民に最も身近な自治体である市町村が、地域の実情を踏まえて男女共同参画社会の実現に向けた取組みを促進させていくとともに、近隣の市町村との連携を深めていきます。

(2) 「推進計画」の進捗状況の監視・評価システムの整備

計画を円滑に推進していくためには、国、大阪府、市町村、企業、地域の取組み状況を把握し、関係機関等との連携を図り、計画の進捗状況を常に把握していくための仕組みづくり、進行管理を実施するための仕組みを構築します。

① 町民、事業者、関係諸団体、地域住民が一体となって推進していく仕組みの構築

男女共同参画社会の実現に向けて、地域住民をはじめ、様々な分野で自主的な活動を展開する関係諸団体の果たす役割は極めて大きいものがあります。様々な民間団体が学習・研究活動や情報収集など、独自の活動を行いながら団体間のネットワークづくりを進めています。

町行政としても、住民参加型の行政推進に向けた意識改革を進めるとともに、これらの諸団体との連携や対等なパートナーとして協働していくことが重要です。

また、男女共同参画社会を実現するうえで、企業の果たす役割は大きく、このこ

とを労使双方が認識し、職場に男女平等・対等の考え方を浸透させるとともに、男女がともに働きやすいゆとりある職場づくりや、仕事と家庭を両立できる環境整備などの取組みが不可欠です。

これらの住民や事業者、関係諸団体、地域住民との連携を促進し、固定的な性別役割分担意識の解消や、仕事と家庭のバランスの取れた生きかたの啓発や情報提供などを通じて、協力体制を進めていきます。

② 計画の実効性を高めることをめざした進捗状況の管理・評価の推進

計画の適切な進行管理を行うために、施策の効果を検証・評価することにより、今後の施策の方向性の検討につなげていきます。

また、施策の立案、検証・評価を円滑に実施していくために、可能な限り各種統計・調査を男女別把握ができるように整備し、男女の置かれている社会的状況の把握に努めていきます。

男女共同参画に関わる施策に対する苦情処理等についても効果的な検討を進めていきます。

第5章 配偶者からの暴力の防止及び被害者保護の基本計画

1. 計画の趣旨及び背景

1993年（平成5年）、ウィーンで開催された世界人権会議では、女性に対する暴力は人権問題と位置づけられ、「ウィーン宣言及び行動計画」で、公的及び私的な生活における女性に対する暴力の撤廃が示されています。

1993年（平成5年）の第48回国連総会では、同年の、第37回婦人の地位委員会における審議を踏まえ、「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」を採択しました。

国内では、2008年（平成20年）に、「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」が改正され、被害者保護の基本計画策定が市町村の努力義務となり、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」、「生涯を通じた女性の健康維持」等の行政課題については、女性の人権を推進・擁護する観点から、法制度を含め抜本的かつ総合的な施策のあり方を検討し、実施することとしています。

大阪府においては、「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」の改定が進められています。

2. 計画の性格・役割

「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」第2条の3第3項（資料編P14）の規定に基づく計画

3. 基本目標

「男女相互の人権尊重にねざした配偶者からの暴力のない社会の実現」

4. 現状と課題

配偶者や恋人などからの暴力については、2008 年（平成 20 年）に、「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」が改正されました。

また、大阪府においては、「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」の改定が進められています。

太子町では、実態把握のため、2008 年（平成 20 年）8 月に「太子町住民意識調査」を実施し、暴力についての設問を行いました。

以下は、その結果を踏まえて現状の整理を行いました。

配偶者や元配偶者、パートナー、恋人などから受けた暴力等について

配偶者や元配偶者、パートナー、恋人などからの暴力等については、約 30%弱の人が何らかの暴力を受けたことがあると答えています。「大声でどなられる」が 161 人（17.7%）と最も多く、次いで、「（誰のおかげで生活できるんだ）や（かいしようなし）などと言われる」が 60 人（6.6%）、「何を言っても無視され続ける」が 55 人（6.1%）となっています。

また、数字のうえでは多くはありませんが、「命の危険を感じるぐらいの暴力を受ける」が 11 人（1.2%）、「医師の治療が必要となる程度の暴力をうける」が 12 人（1.3%）なども見られます。

	人数	構成比
①命の危機を感じるぐらいの暴力をうける	11	1.2
②医師の治療が必要となる程度の暴力をうける	12	1.3
③医師の治療が必要とならない程度の暴力をうける	42	4.6
④なぐるふりをして脅される	36	4.0
⑤あなたが嫌がっているのに性的な行為を強要される	22	2.4
⑥あなたが嫌がっているのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せられる	4	0.4
⑦何を言っても無視され続ける	55	6.1
⑧交友関係や電話を細かく監視される	22	2.4
⑨「誰のおかげで生活できるんだ」や「かいしようなし」などと言われる	60	6.6
⑩大声でどなられる	161	17.7
⑪受けたことがない	662	72.8
合 計	1,087	119.5

暴力等を受けた場合の相談相手については、多い順に「家族や親族に相談した」が101人（30.8%）、次いで「同僚や友人に相談した」が72人（22.0%）となっていますが、「公的機関に相談した」は14人（4.3%）にとどまっています。

※ 相談相手について

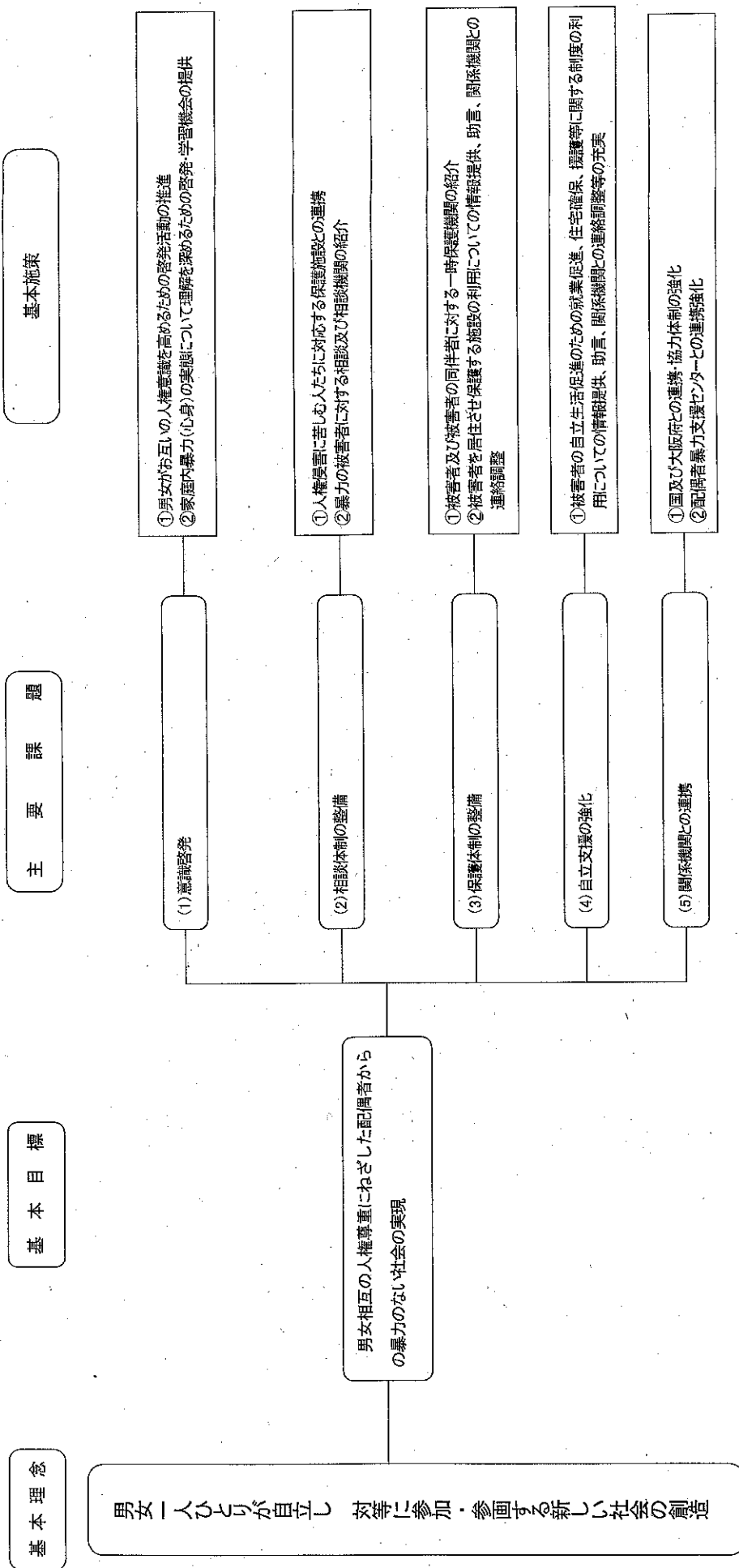
	人数	構成比
①家族・親族に相談した	101	30.8
②同僚や友人に相談した	72	22.0
③職場の上司に相談した	3	0.9
④学校や職場の相談窓口相談した	2	0.6
⑤公的機関に相談した	14	4.3
⑥その他	24	7.3
⑦誰にも話さず、相談していない	147	44.8
合 計	363	110.7

一方、「誰にも話さず相談していない」と答えた人は147人（44.8%）に上っており、その理由として「相談するほどのことではないと思ったから」が85人（50.3%）と過半数を占めており、次いで「自分にも悪いところがあると思ったから」が33人（19.5%）「みっともないので」が28人（16.6%）、「相談しても無駄だと思ったから」が24人（14.2%）と続いています。

このように、実際に暴力を受けても、誰にも相談しないでひとりで悩んでいる人たちについても、支援のあり方についての検討を進めるとともに、暴力に対する理解を深めるための意識改革や啓発活動をより一層深めていく必要があります。

※ 相談しなかった理由

	人数	構成比
①誰に相談してよいのかわからなかった	8	4.7
②みっともないので	28	16.6
③相談しても無駄だと思ったから	24	14.2
④相談しても自分のせいにされと思ったから	6	3.6
⑤相手に知れるとよりひどい暴力を受けると思ったから	2	1.2
⑥自分にも悪いところがあると思ったから	33	19.5
⑦相談するほどのことではないと思ったから	85	50.3
⑧家族に危害が及ぶと思ったから	3	1.8
⑨その他	18	10.7
合 計	207	122.6



6. 基本施策

(1) 意識啓発

第4回世界女性会議で採択された行動綱領の戦略目標の1つに、はじめて「女性に対する暴力」があげられました。「女性に対する暴力」は、国、民族、女性の置かれた状況を超えて存在することが明らかになり、世界的な課題となっています。

具体的には、セクシュアル・ハラスメント、夫の妻への殴打、レイプを含む様々な性暴力、人身売買などがあります。こうした女性への暴力という問題を解決しない限り、真の男女平等は達成しません。

国においては、「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（2008年改正）」、「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」等、女性に対する暴力に関する法整備が進みつつあり、こうした新たな法の趣旨に基づいた的確な対応が求められています。

社会のあらゆる暴力をなくすために、女性の意識改革はもとより、男性の意識改革を進めていくことが大切です。

① 男女がお互いの人権意識を高めるための啓発活動の推進

暴力は、男女の別を問わず、被害者の人間としての尊厳を侵害するものですが、とりわけ社会的・肉体的に優位に立つことの多い男性から劣位に立つことが多い女性に向かってふるわれる暴力は、被害者に恐怖と不安を与えて活動を束縛し、自信を失わせて従属的な状況に追い込む結果を招きます。人権意識を高める観点から、暴力防止に関する冊子の作成などの啓発活動に努めます。

② 家庭内暴力（心身）の実態について理解を深めるための啓発・学習機会の提供

配偶者や恋人からの暴力の被害者は多くの場合女性であり、配偶者が暴力を加えることは女性の人権を侵害し、男女共同参画社会の実現の妨げとなっています。

配偶者や恋人からの暴力の実態についての情報を収集・分析し、暴力の現状や、対策についての啓発・学習機会の提供などを実施し根絶をめざします。

(2) 相談体制の整備

暴力の被害者に対し、暴力が決して許されないものであるとの認識を広く社会に徹底することが必要であり、女性に対する暴力に的確に対応していくために、様々な機関の関与と幅広い関係者による相談から対策までの総合的な支援体制を進めていく必要があります。

① 人権侵害に苦しむ人たちに対応する保護施設との連携

様々な暴力による人権侵害に苦しむ人々への救済・支援として、女性相談窓口の設置などの充実に努めるとともに暴力の被害者になった人が緊急避難することができる機関の情報提供に努めます。

さらに、意思疎通が困難な人に対しては、母語による相談ができるよう、民間団体等の協力を得て通訳者を確保するなど、相談体制の充実に努めます。

② 暴力の被害者に対する相談及び相談機関の紹介

暴力を受けた被害者に対し、安心して相談できる女性相談窓口の充実や、大阪府の女性センターなどの相談機関を紹介します。

また、被害者の心身の健康を回復させるため、医学的・心理学的な援助カウンセラーなどによる心のケアを行うための機関を紹介します。

(3) 保護体制の整備

① 被害者及び被害者の同伴者に対する一時保護機関の紹介

被害者やその同伴する家族に適切な緊急の寄宿先がない場合は、さらなる被害を防ぎ、安全な生活を確保するために、一時保護機関の紹介を行います。

② 被害者を居住させ保護する施設の利用についての情報提供、助言、関係機関との連絡調整

一時保護の後、地域で生活をはじめた被害者については、その状況を踏まえ、引き続き相談支援体制を継続し、被害者の支援が途切れることのないように配慮します。また、被害者の自立を支援するため、情報提供を行います。

(4) 自立支援の強化

被害者の自立支援については、被害者及びその関係者の安全を図るため、被害者の住所、被害者の支援を行う施設や団体の所在地等、被害者に関わる情報の管理に細心の注意が必要であり、被害者支援に関わる関係機関に対して、情報管理の徹底を進めていく必要があります。

① 被害者の自立生活促進のための就業促進、住宅確保、援護等に関する制度の利用についての情報提供、助言、関係機関との連絡調整等の充実

被害者の生活保護の適用、児童福祉法の規定に基づく母子生活支援施設における保護の実施、児童扶養手当の支給等、福祉事務所への相談を進めるなど、生活支援施策についての窓口や手続きなどについて情報提供などを行います。

被害者の自立を支援するため、被害者の状況等に応じて公共職業安定所における職業紹介、職業訓練などの就労支援等に関する情報提供や助言を行います。

また、国民年金や医療保険、子どもの就学や保育等について、担当窓口において適切に対応すると共に、必要に応じて大阪府等の関係機関と協議し対応してまいります。

(5) 関係機関との連携

被害者の保護及び自立支援を円滑に進めるためには、大阪府、町及び関係機関が共通認識を持ち、相談、保護、自立支援など様々な段階において、連携して被害者支援に取り組む必要があります。

① 国及び大阪府との連携・協力体制の強化

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の推進については、国や大阪府との緊密な連携を図りながら進めていきます。

また、大阪府や医師会、弁護士会などの関係団体や被害者支援団体から構成される「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者支援ネットワーク会議」を活用し、関係機関、民間団体との緊密な連携を図りながら、効果的に施策を推進します。

② 配偶者暴力支援センターとの連携強化

大阪府では、配偶者暴力相談支援センターとして、大阪府立男女共同参画・青少年センター（ドーンセンター）及び府内子ども家庭センター（児童相談所）6ヶ所が設置されています。

これらの施設と緊密に連携を図り、被害者の保護と自立のための支援を強化していきます。

資 料 編

太子町男女共同参画施策推進本部設置要綱

(設置)

第1条 本町における男女共同参画に関する施策の総合的かつ効果的な計画の策定及び推進を図るため、太子町男女共同参画施策推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進本部は次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 太子町の男女共同参画に関する施策の推進のための計画（以下「計画」という。）及び実施に関すること。
- (2) 男女共同参画に関する施策に係る関係部局間の総合調整に関すること。
- (3) 前2号に定めるもののほか、前条の目的を達成するために必要な事項。

(組織)

第3条 推進本部は本部長、副本部長及び本部員をもって構成する。

2. 本部長は、町長を、副本部長は副町長をもって充てる。
3. 本部員は、別表第1に掲げる職にある者をもって充てる。

(本部長等)

第4条 本部長は、推進本部の事務を総理し、推進本部を代表する。

2. 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるとき又は欠けたときは、副本部長がその職務を代理する。

(会議)

第5条 推進本部の会議は、本部長が招集し、本部長がその議長となる。

2. 本部長は、必要に応じ関係職員に対し、資料の提出等を求めることができる。
3. 推進本部の会議は、構成員の過半数の出席をもって成立するものとする。

(幹事会)

第6条 推進本部の所掌事務を円滑に推進するため、推進本部の下に幹事会を置く。

2. 幹事会は、推進本部の所掌事務の具体的事項に関し検討及び協議を行う。
3. 幹事会は、住民部住民生活課長が招集し、主宰する。
4. 幹事会の会議は協議事項の関係幹事のみでこれを開催することができる。
5. 幹事は、別表第2に掲げる職にある者をもって充てる。
6. 幹事会は、必要に応じて職員を加えることができる。

(研究会)

第7条 幹事会の所掌事務を円滑に推進するため、幹事会の下に研究会を置く。

2. 研究会は、幹事会が支持した事項について検討及び協議を行う。

3. 研究会は、推進本部が指名する職員をもって構成する。

4. 研究会は、住民部住民生活課長が召集し、主宰する。

(庶務)

第8条 推進本部、幹事会及び研究会の庶務は住民部住民生活課において処理する。

(委任)

第9条 この要綱に定めるもののほか、推進本部等の運営に関し必要な事項は、本部長が定める。

附 則

この要綱は、平成8年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成9年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成20年1月17日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成20年6月1日から施行する。

別表第1 (第3条)

補 職 名	
本部長	町長
副本部長	副町長
本部員	教育長
	総務部長
	住民部長
	健康福祉部長
	建設部長
	教育委員会次長

別表第2 (第6条の第5項)

補 職 名	
幹 事	室長及び課長の職にあるもの

太子町男女共同参画推進懇話会設置要綱

(設置)

第1条 本町における男女共同参画推進の現状と課題について意見を聴取し、男女共同参画社会づくりのための総合的な施策計画の策定を図るため、太子町男女共同参画推進懇話会以下「懇話会」という。)を設置する。

(組織)

第2条 懇話会は、委員8名以内で組織する。

(委員)

第3条 委員は、次に掲げる者のうちから、町長が委嘱する。

- (1) 町議会議員 1名
- (2) 識見を有する者 1名
- (3) 関係団体等の代表者 6名

(任期)

第4条 委員の任期は、概ね1年とし、施策計画策定に資する提言を行う迄の間とする。

(会長等)

第5条 懇話会に会長及び副会長を置く。

- 2. 会長及び副会長は、委員の互選により定める。
- 3. 会長は、会務を総理し、懇話会を代表する。
- 4. 副会長は会長を補佐し、会長に事故があるとき又は欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 懇話会の会議は、必要に応じて会長が召集し、会長がその議長となる。

- 2. 懇話会の会議は、委員の過半数以上の出席をもって成立するものとする。
- 3. 会長は、必要があるときは、関係者の出席を求めることができる。

(庶務)

第7条 懇話会の庶務は、住民部住民生活課において処理する。

(補則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、懇話会の運営に関し必要な事項は、会長が懇話会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成9年3月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成20年6月1日から施行する。

太子町男女共同参画推進懇話会名簿

氏 名		区分	所 属
横川 寿美子	会長	識見を有する者	帝塚山学院大学 リベラルアーツ学部教授
岡田 節子	副会長	団体関係等の代表者	太子町人権擁護委員
羽山 茂男		町議会議員	町議会議員
小路 義弘		団体関係等の代表者	富田林商工会太子町支部 支部長
仲谷 佐多子		団体関係等の代表者	太子町母子福祉協議会 会長
林 照代		団体関係等の代表者	太子町婦人会 会長
藤田 政子		団体関係等の代表者	公募
八木 淳一		団体関係等の代表者	前山田小学校 PTA 会長

(敬称略、順不同)

太子町男女共同参画推進懇話会の経過

年度	実施月日	取組み項目	内容
平成 20 年度	平成 20 年 12 月 8 日	第 1 回 太子町男女共同 参画推進懇話会	・懇話会委員の委嘱 ・男女共同参画推進計画について ・懇話会設置要綱について ・スケジュールについて ・アンケート調査について
	平成 21 年 2 月 23 日	第 2 回 太子町男女共同 参画推進懇話会	・アンケート結果に基づく現状と課 題について ・推進計画（骨子案）について
平成 21 年度	平成 21 年 5 月 26 日	第 3 回 太子町男女共同 参画推進懇話会	・推進計画（素案）について [基本計画の施策の体系]
	平成 21 年 7 月 27 日	第 4 回 太子町男女共同 参画推進懇話会	・推進計画（素案）について
	平成 22 年 10 月 26 日	第 5 回 太子町男女共同 参画推進懇話会	・推進計画（案）について
	平成 22 年 2 月 22 日	第 6 回 太子町男女共同 参画推進懇話会	・推進計画（案）について

男女共同参画社会基本法

〔平成十一年六月二十三日号外法律第七十八号〕
〔総理大臣署名〕

男女共同参画社会基本法をここに公布する。

男女共同参画社会基本法

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定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において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する

機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（法制上の措置等）

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

（年次報告等）

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2. 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

(総理府設置法の一部改正)

第四条 総理府設置法(昭和二十四年法律第二百二十七号)の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

附 則〔平成十一年七月一六日法律第一〇二号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日〔平成十三年一月六日〕から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 〔略〕

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一～十 〔略〕

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 〔略〕

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則〔平成十一年一月二二日法律第一六〇号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。〔後略〕

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

〔平成十三年四月十三日法律第三十一号〕
〔総理・法務・厚生労働大臣署名〕

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をここに公布する。

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

目次

前文

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条―第五条）

第三章 被害者の保護（第六条―第九条の二）

第四章 保護命令（第十条―第二十二條）

第五章 雑則（第二十三条―第二十八条）

第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第一章 総則

（定義）

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、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。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項において「身体に対する暴力等」と総称する。）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。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

（国及び地方公共団体の責務）

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（都道府県基本計画等）

第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
- 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
- 三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
- 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

（婦人相談員による相談等）

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

- 第六条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。
- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

第七条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第三条第三項の規定により配偶者暴力相談

支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

（警察官による被害の防止）

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年法律第六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第三十六号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（警察本部長等の援助）

第八条の二 警視総監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

（福祉事務所による自立支援）

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）、母子及び寡婦福祉法（昭和三十九年法律第百二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

（苦情の適切かつ迅速な処理）

第九条の二 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第四章 保護命令

（保護命令）

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、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。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける

身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、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。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、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。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場に限る。

一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

八 その性的^{いっしやう}羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要であると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同

居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要であると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

一 申立人の住所又は居所の所在地

二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で行わなければならない。

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情

三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

第十三条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

(保護命令事件の審理の方法)

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

- 第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。
- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
 - 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
 - 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあつては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。
 - 5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

第十六条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があつた場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかなる事情があることにつき陳明があつたときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

- 第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあつた場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあつては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあつては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。
- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
 - 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

- 第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となつた身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあつたときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。
- 2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあつては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第二十条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成八年法律第百九号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

第二十二条 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

2 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

(教育及び啓発)

第二十四条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

第二十五条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第二十六条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

第二十八条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。

一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第六章 罰則

第二十九条 保護命令に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第十二条第一項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第七条、第九条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

(経過措置)

第二条 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

(検討)

第三条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

(民事訴訟費用等に関する法律の一部改正)

第四条 民事訴訟費用等に関する法律(昭和四十六年法律第四十号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

附 則〔平成一六年六月二日法律第六四号〕

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の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(次項において「旧法」という。)第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であつて生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の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(以下「新法」という。)第十条第一項第二号の規定による命令の申立て(この法律の施行後最初にされるものに限る。)があつた場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

(検討)

第三条 新法の規定については、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則〔平成一九年七月一日法律第一一三号〕

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の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第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

(民事訴訟費用等に関する法律の一部改正)

第三条 民事訴訟費用等に関する法律(昭和四十六年法律第四十号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

2008 太子町住民意識実態調査 アンケート報告書(抜粋)

■アンケートの実施概要

1. アンケートの目的

近年、急速に進展する少子・高齢社会や高度情報化によって、予測を上回る速さで変化する生活環境を把握するとともに、平成18年度策定の「第4次太子町総合計画」で提示したまちづくりの方向性とその実現に向けた方策の検証、さらに、今後の男女共同参画社会の実現に向けた施策の基本的方向とその推進方策の指針の策定において、住民ニーズをまちづくりに活かすため、アンケート調査を実施いたしました。

2. 調査票の配布対象と方法

太子町の住民名簿から性別、居住地区、世代が大きく偏らないよう配慮したほかは、無作為で抽出した18歳以上の住民にアンケート票を配布しました。なお、回答は調査票とセットにした返信用封筒によって、太子町役場の担当部署に返送されるようにしました。

3. 調査票の配布部数

計2,000票の調査票を配布いたしました。

4. 調査の実施期間

平成20年8月1日(金)にアンケート票の配布を行い、8月20日(水)を回答締切日としました。ただし、締切日を過ぎても、回答が寄せられる回収状況を踏まえて、9月5日(金)を実質の回答締切日としました。

5. 調査票の回収結果

調査対象の住民2,000名から計1,133票の回答を得て、全体の回収率は56.65%となっています。

6. 集計結果の表記方法

アンケート集計においては、構成比の小数点第二位を四捨五入しました。なお、四捨五入の関係から、合計は必ずしも100%になっていません。また、複数回答の設問においては、各回答の回答数が回答者総数に占める割合を出したため、合計は100%を上回っています。

1. 最初に、あなたご自身のことについて、おたずねします。

各項目について、あてはまる回答を1つだけ選んで○をつけてください。

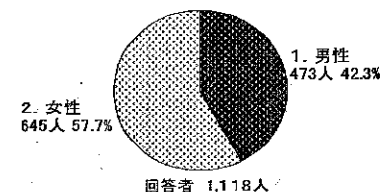
※集計における構成比は、小数点二桁目を四捨五入しているため、合計は必ずしも100.0%になっていません。

問1 あなたの性別をお答えください。

1. 男性 2. 女性

	人数	構成比
1. 男性	473	42.3
2. 女性	645	57.7
合 計	1,118	100.0

回答者 1,118人 無回答 15人



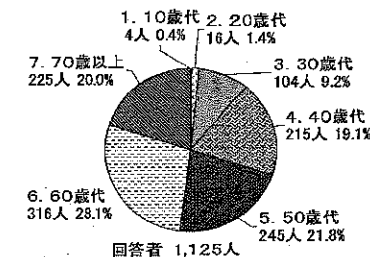
回答者は、男性が473人で42.3%、女性が645人で57.7%を占めています。

問2 あなたの満年齢を次の区分でお答えください。

1. 10歳代 2. 20歳代 3. 30歳代 4. 40歳代 5. 50歳代
6. 60歳代 7. 70歳以上

	人数	構成比
1. 10歳代	4	0.4
2. 20歳代	16	1.4
3. 30歳代	104	9.2
4. 40歳代	215	19.1
5. 50歳代	245	21.8
6. 60歳代	316	28.1
7. 70歳以上	225	20.0
合 計	1,125	100.0

回答者 1,125人 無回答 8人



回答者を世代別に見ると、「1. 10歳代」は4人で全回答者の0.4%に過ぎず、「2. 20歳代」も16人で1.4%、「3. 30歳代」も104人で9.2%に留まっており、10歳代から30歳代を合わせると計124人、11.0%となっています。

しかし、40歳代以上は回答者が増えて、「4. 40歳代」は215人で、全回答者の19.1%、「5. 50歳代」は245人で、21.8%、「6. 60歳代」は316人で28.1%、「7. 70歳以上」は225人で20.0%を占めています。

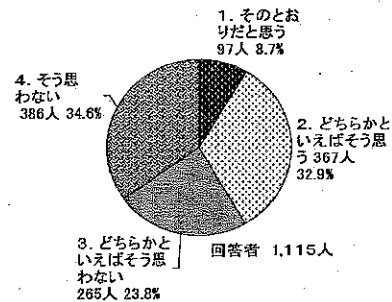
7. 男女の平等と役割分担について、おたずねします。

問16 あなたは「男は仕事、女は家庭」という性別によって役割をきめてしまう考え方について、どう思われますか。(○は1つ)

1. そのとおりだと思う
2. どちらかといえばそう思う
3. どちらかといえばそう思わない
4. そう思わない

	人数	構成比
1. そのとおりだと思う	97	8.7
2. どちらかといえばそう思う	367	32.9
3. どちらかといえばそう思わない	265	23.8
4. そう思わない	386	34.6
合 計	1,115	100.0

無回答18人



「あなたは『男は仕事、女は家庭』という性別によって役割をきめてしまう考え方について、どう思われますか」という設問に対して、「4. そう思わない」という回答が386人、34.6%で最も多いが、大差なく、「2. どちらかといえばそう思う」が367人、32.9%で続いています。「3. どちらかといえばそう思わない」と「4. そう思わない」を合わせると、651人、58.4%と過半数を占めるものの、性別によって役割をきめる(分担する)考え方を支持する層も少なくありません。

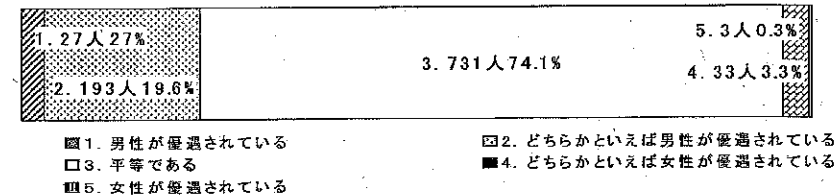
問17 現在、日本社会のいろいろな分野において、男女の地位はどの程度平等になっていると思われますか。(1)～(8)の各項目において、当てはまるものを1つ選んで○をつけてください。

	男性が優遇されている	どちらかといえば男性が優遇されている	平等である	どちらかといえば女性が優遇されている	女性が優遇されている
(1)学校教育の場では	1	2	3	4	5
(2)雇用の機会や働く分野では	1	2	3	4	5
(3)地域活動では	1	2	3	4	5
(4)家庭生活では	1	2	3	4	5
(5)社会慣習やしきたりなどでは	1	2	3	4	5
(6)法律や制度の上では	1	2	3	4	5
(7)政治・経済活動への参加では	1	2	3	4	5
(8)全体として、わが国の男女の地位は	1	2	3	4	5

(1)学校教育の場では

	人数	構成比
1. 男性が優遇されている	27	2.7
2. どちらかといえば男性が優遇されている	193	19.6
3. 平等である	731	74.1
4. どちらかといえば女性が優遇されている	33	3.3
5. 女性が優遇されている	3	0.3
合 計	987	100.0

無回答146人

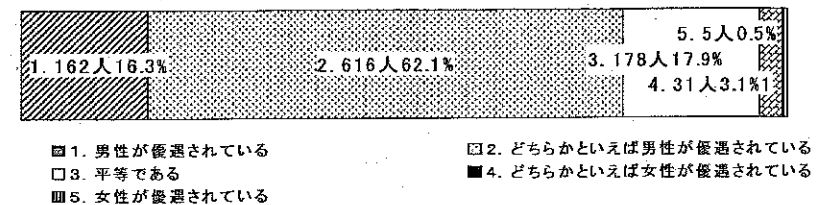


「学校教育の場では、男女の地位はどの程度平等になっていると思われますか」という設問に対して、「3. 平等である」という回答が最も多く、731人、74.1%と4人中のほぼ3人が回答しています。次に、「2. どちらかといえば男性が優遇されている」が193人、19.6%で続いています。大きく差があります。

(2)雇用の機会や働く分野では

	人数	構成比
1. 男性が優遇されている	162	16.3
2. どちらかといえば男性が優遇されている	616	62.1
3. 平等である	178	17.9
4. どちらかといえば女性が優遇されている	31	3.1
5. 女性が優遇されている	5	0.5
合 計	992	99.9

無回答141人



「雇用の機会や働く分野では、男女の地位はどの程度平等になっていると思われますか」という設問に対して、「2. どちらかといえば男性が優遇されている」という回答が最も多く、616人、62.1%と過半数を占めています。次に、「3. 平等である」が178人、17.9%、「1. 男性が優遇されている」が162人、16.3%で続いております。相対的に「男性が優遇されている」傾向が強いように受け止められます。

(3) 地域活動では

	人数	構成比
1. 男性が優遇されている	81	8.2
2. どちらかといえば男性が優遇されている	363	37.0
3. 平等である	462	47.0
4. どちらかといえば女性が優遇されている	69	7.0
5. 女性が優遇されている	7	0.7
合 計	982	99.9

無回答151人



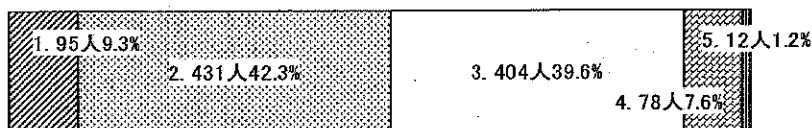
- ☐ 1. 男性が優遇されている
☐ 3. 平等である
☐ 5. 女性が優遇されている
☐ 2. どちらかといえば男性が優遇されている
☐ 4. どちらかといえば女性が優遇されている

「地域活動では、男女の地位はどの程度平等になっていると思われますか」という設問に対して、「3. 平等である」という回答が最も多く、462人、47.0%を占めています。次に、「2. どちらかといえば男性が優遇されている」が363人、37.0%と10ポイント差で続いています。

(4) 家庭生活では

	人数	構成比
1. 男性が優遇されている	95	9.3
2. どちらかといえば男性が優遇されている	431	42.3
3. 平等である	404	39.6
4. どちらかといえば女性が優遇されている	78	7.6
5. 女性が優遇されている	12	1.2
合 計	1,020	100.0

無回答113人



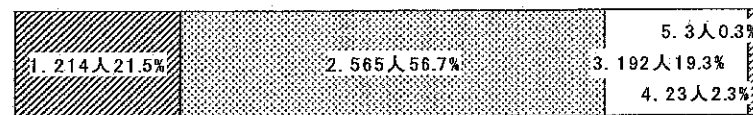
- ☐ 1. 男性が優遇されている
☐ 3. 平等である
☐ 5. 女性が優遇されている
☐ 2. どちらかといえば男性が優遇されている
☐ 4. どちらかといえば女性が優遇されている

「家庭生活では、男女の地位はどの程度平等になっていると思われますか」という設問に対して、「2. どちらかといえば男性が優遇されている」という回答が最も多く、431人、42.3%を占めています。次に、小差で「3. 平等である」が404人、39.6%で続いています。

(5) 社会慣習やしきたりなどでは

	人数	構成比
1. 男性が優遇されている	214	21.5
2. どちらかといえば男性が優遇されている	565	56.7
3. 平等である	192	19.3
4. どちらかといえば女性が優遇されている	23	2.3
5. 女性が優遇されている	3	0.3
合 計	997	100.1

無回答136人



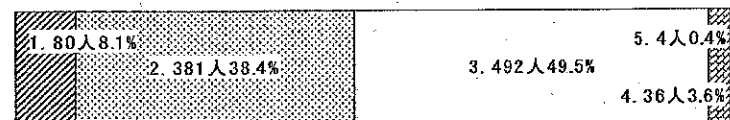
- ☐ 1. 男性が優遇されている
☐ 3. 平等である
☐ 5. 女性が優遇されている
☐ 2. どちらかといえば男性が優遇されている
☐ 4. どちらかといえば女性が優遇されている

「社会慣習やしきたりなどでは、男女の地位はどの程度平等になっていると思われますか」という設問に対して、「2. どちらかといえば男性が優遇されている」という回答が最も多く565人、56.7%と過半数を占めています。次に、「1. 男性が優遇されている」が214人、21.5%、「3. 平等である」が192人、19.3%で続いております、社会慣習やしきたりでは、相対的に男性が優遇されている傾向が強いものと受け止められます。

(6) 法律や制度の上では

	人数	構成比
1. 男性が優遇されている	80	8.1
2. どちらかといえば男性が優遇されている	381	38.4
3. 平等である	492	49.5
4. どちらかといえば女性が優遇されている	36	3.6
5. 女性が優遇されている	4	0.4
合 計	993	100.0

無回答140人



- ☐ 1. 男性が優遇されている
☐ 3. 平等である
☐ 5. 女性が優遇されている
☐ 2. どちらかといえば男性が優遇されている
☐ 4. どちらかといえば女性が優遇されている

「法律や制度の上では、男女の地位はどの程度平等になっていると思われますか」という設問に対して、「3. 平等である」という回答が最も多く、492人、49.5%とほぼ半数を占めています。次に、「2. どちらかといえば男性が優遇されている」が381人、38.4%と、約11ポイント差で続いています。

(7)政治・経済活動への参加では

	人数	構成比
1. 男性が優遇されている	164	16.6
2. どちらかといえば男性が優遇されている	494	50.0
3. 平等である	313	31.7
4. どちらかといえば女性が優遇されている	14	1.4
5. 女性が優遇されている	3	0.3
合 計	988	100.0

無回答145人

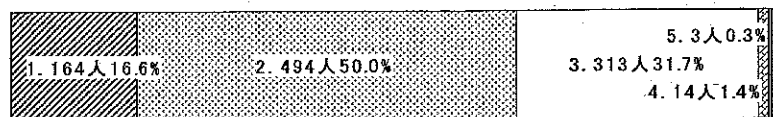


図1. 男性が優遇されている
図3. 平等である
図5. 女性が優遇されている

図2. どちらかといえば男性が優遇されている
図4. どちらかといえば女性が優遇されている

「政治・経済活動への参加では、男女の地位はどの程度平等になっていると思われますか」という設問に対して、「2. どちらかといえば男性が優遇されている」という回答が最も多く、494人、50.0%を占めています。次に、「3. 平等である」が313人、31.7%、「1. 男性が優遇されている」が164人、16.6%で続いており、政治・経済活動への参加においては、男性が優遇されている傾向が、いまだに強い傾向が現れています。

(8)全体として、わが国の男女の地位は

	人数	構成比
1. 男性が優遇されている	157	15.5
2. どちらかといえば男性が優遇されている	647	63.9
3. 平等である	185	18.3
4. どちらかといえば女性が優遇されている	22	2.2
5. 女性が優遇されている	2	0.2
合 計	1,013	100.1

無回答120人

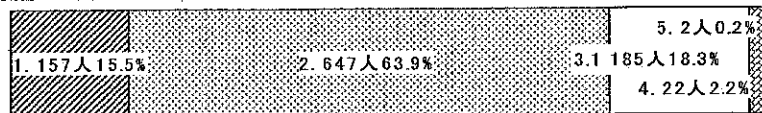


図1. 男性が優遇されている
図3. 平等である
図5. 女性が優遇されている

図2. どちらかといえば男性が優遇されている
図4. どちらかといえば女性が優遇されている

「全体として、わが国の男女の地位はどの程度平等になっていると思われますか」という設問に対して、「2. どちらかといえば男性が優遇されている」という回答が最も多く、647人、63.9%と7割近い回答を占めています。次に、「1. 男性が優遇されている」が157人、15.5%で続いており、全体としては、男性が優遇されている傾向が強く見られます。

参考：図17 総合グラフ

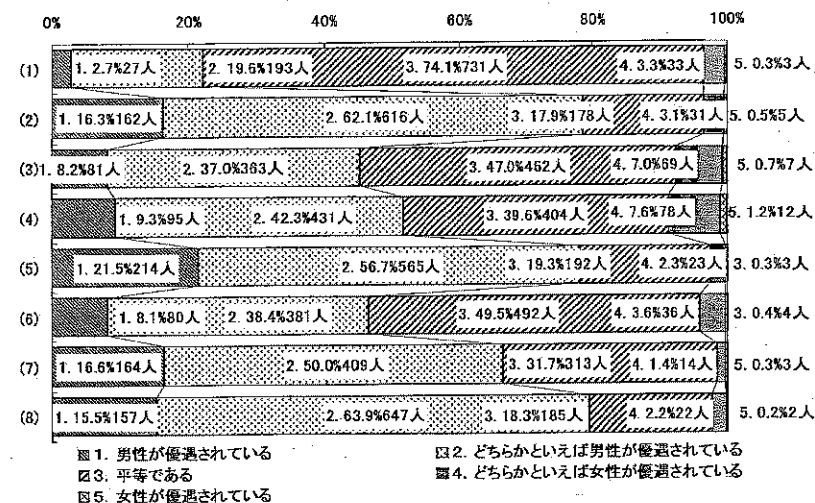


図1. 男性が優遇されている
図3. 平等である
図5. 女性が優遇されている

図2. どちらかといえば男性が優遇されている
図4. どちらかといえば女性が優遇されている

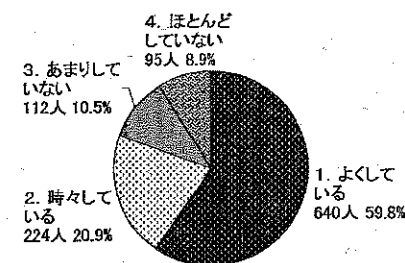
8. 家庭生活についておたずねします。

問18 あなたは、「家事」をどの程度していますか。(〇は1つ)

1. よくしている 2. 時々している 3. あまりしていない 4. ほとんどしていない

	人数	構成比
1. よくしている	640	59.8
2. 時々している	224	20.9
3. あまりしていない	112	10.5
4. ほとんどしていない	95	8.9
合 計	1,071	100.1

無回答62人



回答者 1,071人

「あなたは、『家事』をどの程度していますか」という設問に対して、「1. よくしている」という回答が最も多く、640人、59.8%と6割近くを占めています。次に、「2. 時々している」が224人、20.9%を占め、両回答を合わせると、864人、80.7%の住民が、相応に家事を行っている実態が見受けられます。

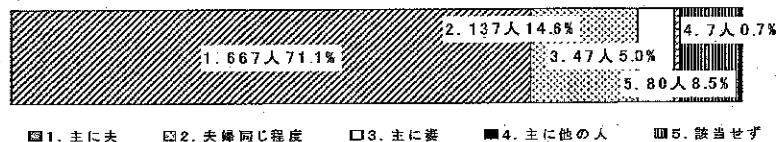
問19 既婚者の方におたずねします。家庭における役割について、あなたの家庭では主にどなたが担当されていますか。(1)～(9)のそれぞれについてあてはまるものを1つずつ選び、番号に○をつけてください。

	主に夫	夫婦 同じ程度	主に妻	主に 他の人	該当せず
(1)生活費を稼ぐ	1	2	3	4	5
(2)日常の家事	1	2	3	4	5
(3)日々の家計を管理する	1	2	3	4	5
(4)預貯金や投資などの資産管理	1	2	3	4	5
(5)老親や病身者の介護や看病	1	2	3	4	5
(6)子どもの教育としつけ	1	2	3	4	5
(7)育児(乳幼児の世話)	1	2	3	4	5
(8)PTAなどへの出席	1	2	3	4	5
(9)地域活動への参加	1	2	3	4	5

(1)生活費を稼ぐ

	人数	構成比
1. 主に夫	667	71.1
2. 夫婦同じ程度	137	14.6
3. 主に妻	47	5.0
4. 主に他の人	7	0.7
5. 該当せず	80	8.5
合 計	938	99.9

無回答195人

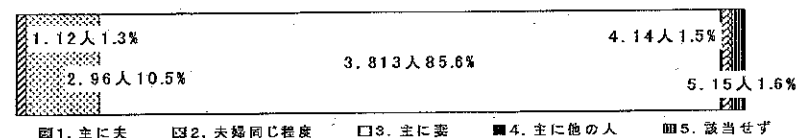


「あなたの家庭では、『生活費を稼ぐ』役割は主にどなたが担当されていますか」という設問に対して、「1. 主に夫」という回答が最も多く、667人、71.1%と7割強を占めており、次に、「2. 夫婦同じ程度」の137人、14.6%、「3. 主に妻」の47人、5.0%が続いています。

(2)日常の家事

	人数	構成比
1. 主に夫	12	1.3
2. 夫婦同じ程度	96	10.1
3. 主に妻	813	85.6
4. 主に他の人	14	1.5
5. 該当せず	15	1.6
合 計	950	100.1

無回答183人

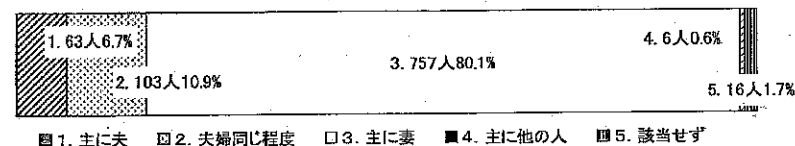


「あなたの家庭では、『日常の家事』は主にどなたが担当されていますか」という設問に対して、「3. 主に妻」という回答が突出して多く、813人、85.6%を占めています。次に、「2. 夫婦同じ程度」が96人、10.1%が続いています。

(3)日々の家計を管理する

	人数	構成比
1. 主に夫	63	6.7
2. 夫婦同じ程度	103	10.9
3. 主に妻	757	80.1
4. 主に他の人	6	0.6
5. 該当せず	16	1.7
合 計	945	100.0

無回答188人

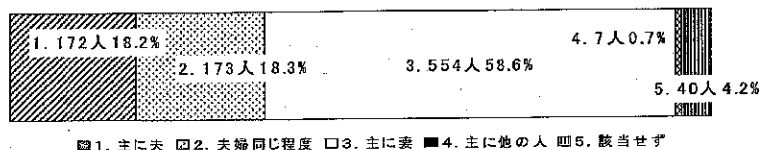


「あなたの家庭では、『日々の家計を管理する』役割は主にどなたが担当されていますか」という設問に対して、「3. 主に妻」という回答が最も多く、757人、80.1%とほぼ8割を占めています。大きく差があって、「2. 夫婦同じ程度」が103人、10.9%が続いています。

(4)預貯金や投資などの資産管理

	人数	構成比
1. 主に夫	172	18.2
2. 夫婦同じ程度	173	18.3
3. 主に妻	554	58.6
4. 主に他の人	7	0.7
5. 該当せず	40	4.2
合 計	946	100.0

無回答187人



「あなたの家庭では、『預貯金や投資などの資産管理』は、主にどなたが担当されていますか」という設問に対して、「3. 主に妻」という回答が最も多く、554 人、58.6%を占めています。次に、「2. 夫婦同じ程度」の173 人、18.3%と、「1. 主に夫」の172 人、18.2%がほぼ同率で続いています。

(5) 老親や病身者の介護や看病

	人数	構成比
1. 主に夫	9	1.0
2. 夫婦同じ程度	125	13.7
3. 主に妻	404	44.2
4. 主に他の人	12	1.3
5. 該当せず	363	39.8
合 計	913	100.0

無回答220人

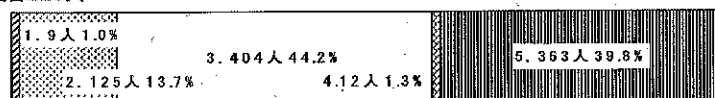


図1. 主に夫 □2. 夫婦同じ程度 □3. 主に妻 ■4. 主に他の人 図5. 該当せず

「あなたの家庭では、『老親や病身者の介護や看病』は、主にどなたが担当されていますか」という設問に対して、「3. 主に妻」という回答が最も多く、404 人、44.2%を占めています。次に、「5. 該当せず(そのような状況にない)」が 363 人、39.8%、「2. 夫婦同じ程度」が 125 人、13.7%で続いています。

(6) 子どもの教育としつけ

	人数	構成比
1. 主に夫	7	0.8
2. 夫婦同じ程度	280	30.7
3. 主に妻	395	43.3
4. 主に他の人	7	0.8
5. 該当せず	223	24.5
合 計	912	100.1

無回答221人

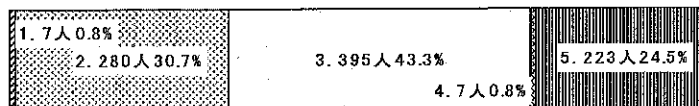


図1. 主に夫 □2. 夫婦同じ程度 □3. 主に妻 ■4. 主に他の人 図5. 該当せず

「あなたの家庭では、『子どもの教育としつけ』は、主にどなたが担当されていますか」という設問に対して、「3. 主に妻」という回答が最も多く、395 人、43.3%を占めています。次に、「2. 夫婦同じ程度」が 280 人、30.7%、「5. 該当せず」が 223 人、24.5%で続いています。

(7) 育児（乳幼児の世話）

	人数	構成比
1. 主に夫	1	0.1
2. 夫婦同じ程度	68	7.6
3. 主に妻	486	54.5
4. 主に他の人	5	0.6
5. 該当せず	332	37.2
合 計	892	100.0

無回答241人

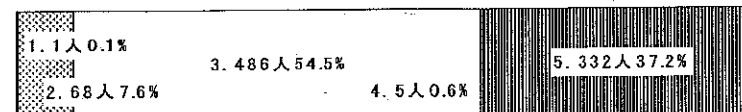


図1. 主に夫 □2. 夫婦同じ程度 □3. 主に妻 ■4. 主に他の人 図5. 該当せず

「あなたの家庭では、『育児（乳幼児の世話）』は主にどなたが担当されていますか」という設問に対して、「3. 主に妻」という回答が最も多く、486 人、54.5%を占め、「5. 該当せず」が 332 人、37.2%で続いています。

(8) PTAなどへの出席

	人数	構成比
1. 主に夫	10	1.1
2. 夫婦同じ程度	46	5.1
3. 主に妻	524	58.3
4. 主に他の人	6	0.7
5. 該当せず	313	34.8
合 計	899	100.0

無回答234人

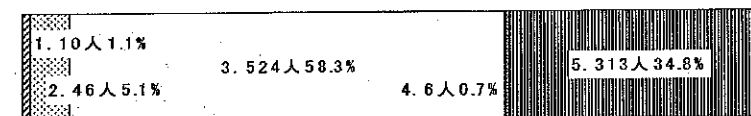


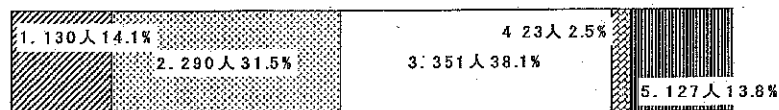
図1. 主に夫 □2. 夫婦同じ程度 □3. 主に妻 ■4. 主に他の人 図5. 該当せず

「あなたの家庭では、『PTAなどへの出席』は、主にどなたが担当されていますか」という設問に対して、「3. 主に妻」という回答が最も多く、524 人、58.3%を占め、「5. 該当せず」が 313 人、34.8%で続いています。

(9) 地域活動への参加

	人数	構成比
1. 主に夫	130	14.1
2. 夫婦同じ程度	290	31.5
3. 主に妻	351	38.1
4. 主に他の人	23	2.5
5. 該当せず	127	13.8
合 計	921	100.0

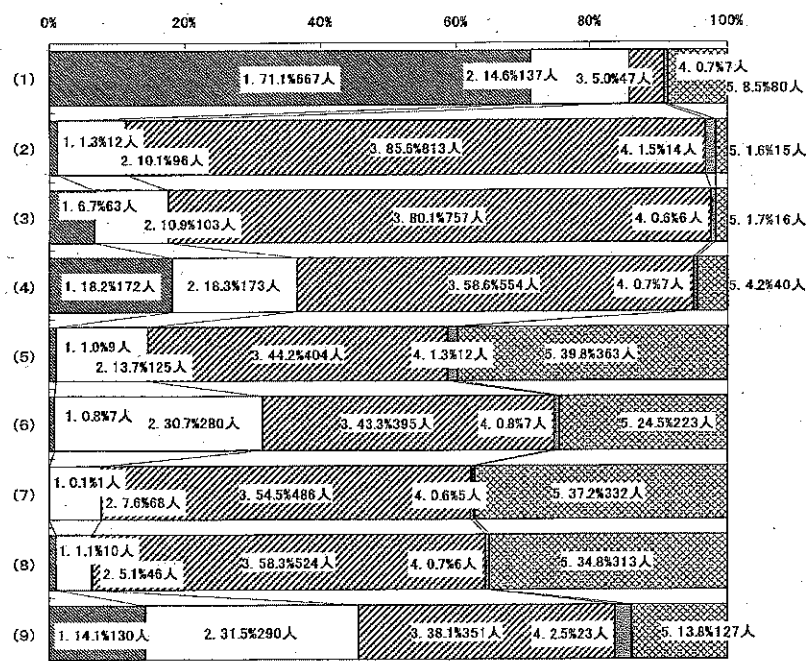
無回答212人



■1. 主に夫 □2. 夫婦同じ程度 □3. 主に妻 ■4. 主に他の人 ■5. 該当せず

「あなたの家庭では、『地域活動への参加』は、主にどなたが担当されていますか」という設問に対して、「3. 主に妻」という回答が最も多く、351人、38.1%を占め、「2. 夫婦同じ程度」が290人、31.5%で続いています。さらに、「1. 主に夫」の130人、14.1%、「5. 該当せず」の127人、13.8%も10%台を占めています。

総括：問19 総合グラフ



■1. 主に夫 □2. 夫婦同じ程度 □3. 主に妻 ■4. 主に他の人 ■5. 該当せず

9. 子育てと教育についておたずねします。

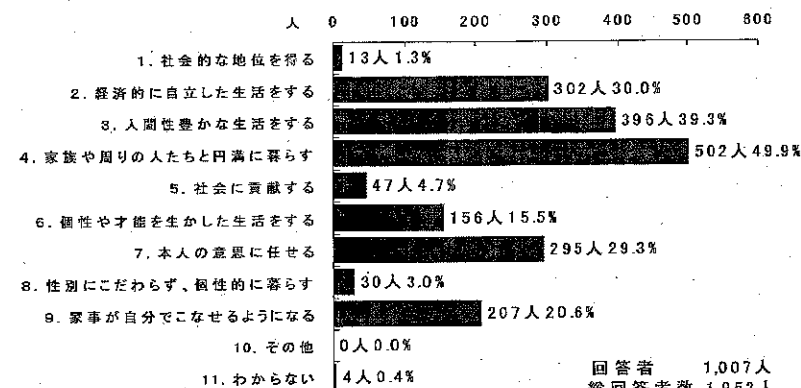
問20 あなたは、ご自分の子どもが将来どのような生き方をしてほしいと思われますか。女の子、男の子について、それぞれお聞かせください。子どものいない方も、仮にいたと想定してお答えください。

女の子について（〇は2つ）	男の子について（〇は2つ）
1. 社会的な地位を得る	1. 社会的な地位を得る
2. 経済的に自立した生活をする	2. 経済的に自立した生活をする
3. 人間性豊かな生活をする	3. 人間性豊かな生活をする
4. 家族や周りの人たちと円満に暮らす	4. 家族や周りの人たちと円満に暮らす
5. 社会に貢献する	5. 社会に貢献する
6. 個性や才能を生かした生活をする	6. 個性や才能を生かした生活をする
7. 本人の意思に任せる	7. 本人の意思に任せる
8. 性別にこだわらず、個性的に暮らす	8. 性別にこだわらず、個性的に暮らす
9. 家事が自分でこなせるようになる	9. 家事が自分でこなせるようになる
11. その他（ ）	10. その他（ ）
12. わからない	11. わからない

■女の子について

	人数	構成比
1. 社会的な地位を得る	13	1.3
2. 経済的に自立した生活をする	302	30.0
3. 人間性豊かな生活をする	396	39.3
4. 家族や周りの人たちと円満に暮らす	502	49.9
5. 社会に貢献する	47	4.7
6. 個性や才能を生かした生活をする	156	15.5
7. 本人の意思に任せる	295	29.3
8. 性別にこだわらず、個性的に暮らす	30	3.0
9. 家事が自分でこなせるようになる	207	20.6
10. その他	0	0.0
11. わからない	4	0.4
合計	1,952	194.0

回答者 1,007人 無回答 119人 無効回答者 7人



回答者 1,007人
総回答者数 1,952人

「ご自分の子どもが将来どのような生き方をしてほしいと思われますか」という設問に対して、「女の子」の場合は、「4. 家族や周りの人たちと円満に暮らす」という回答が最も多く、502人、49.9%を占めています。

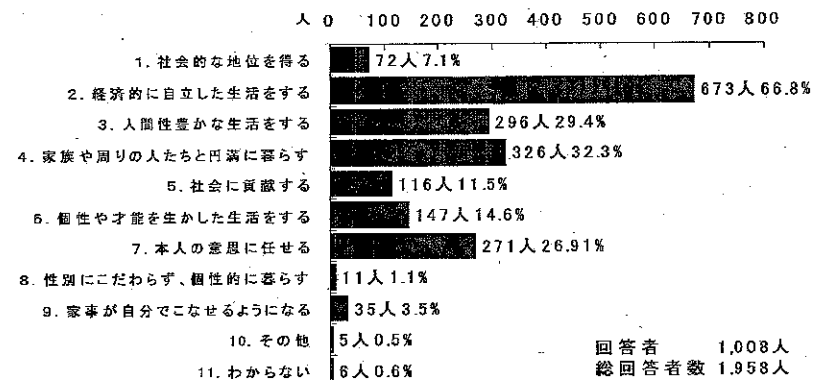
次に、「3. 人間性豊かな生活をする」が396人、39.3%、「2. 経済的に自立した生活をする」が302人、30.0%、「7. 本人の意思に任せる」が295人、29.3%で続いています。

また、「9. 家事が自分でこなせるようになる」の207人、20.6%、「6. 個性や才能を生かした生活をする」の156人、15.5%も15%以上の支持を得ています。

■男の子について

	人数	構成比
1. 社会的な地位を得る	72	7.1
2. 経済的に自立した生活をする	673	66.8
3. 人間性豊かな生活をする	296	29.4
4. 家族や周りの人たちと円満に暮らす	326	32.3
5. 社会に貢献する	116	11.5
6. 個性や才能を生かした生活をする	147	14.6
7. 本人の意思に任せる	271	26.9
8. 性別にこだわらず、個性的に暮らす	11	1.1
9. 家事が自分でこなせるようになる	35	3.5
10. その他	5	0.5
11. わからない	6	0.6
合 計	1,958	194.3

回答者 1,008人 無回答118人 無効回答者7人



同じ設問で「男の子」の場合は、「2. 経済的に自立した生活をする」という回答が最も多く673人、66.8%を占めています。

次に、「4. 家族や周りの人たちと円満に暮らす」が326人、32.3%、「3. 人間性豊かな生活をする」が296人、29.4%、「7. 本人の意思に任せる」が271人、26.9%で続いています。

また、「6. 個性や才能を生かした生活をする」の147人、14.6%、「5. 社会に貢献する」の116人、11.5%も10%台の支持を得ています。

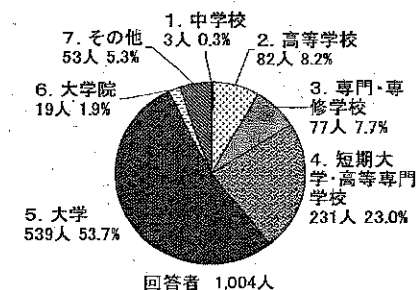
問21 あなたは、ご自分の子どもにどの程度の教育を受けさせたいと思われますか。女の子、男の子について、それぞれお聞かせください。子どものいない方も、仮にいたと想定してお答え下さい。

女の子について (〇は1つ)	男の子について (〇は1つ)
1. 中学校	1. 中学校
2. 高等学校	2. 高等学校
3. 専門・専修学校	3. 専門・専修学校
4. 短期大学・高等専門学校	4. 短期大学・高等専門学校
5. 大学	5. 大学
6. 大学院	6. 大学院
7. その他 ()	7. その他 ()

■女の子について

	人数	構成比
1. 中学校	3	0.3
2. 高等学校	82	8.2
3. 専門・専修学校	77	7.7
4. 短期大学・高等専門学校	231	23.0
5. 大学	539	53.7
6. 大学院	19	1.9
7. その他	53	5.3
合 計	1,004	100.1

無回答129人

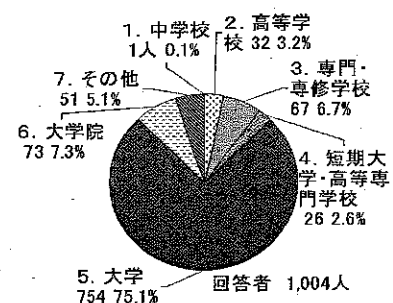


「ご自分の子どもにどの程度の教育を受けさせたいと思われますか」という設問に対して、「女の子」の場合は、「5. 大学」という回答が最も多く、539人、53.7%を占め、次に、「4. 短期大学・高等専門学校」が231人、23.0%で続いています。また、「2. 高等学校」の82人、8.2%、「3. 専門・専修学校」の77人、7.7%も相応の支持を得ています。

■男の子について

	人数	構成比
1. 中学校	1	0.1
2. 高等学校	32	3.2
3. 専門・専修学校	67	6.7
4. 短期大学・高等専門学校	26	2.6
5. 大学	754	75.1
6. 大学院	73	7.3
7. その他	51	5.1
合 計	1,004	100.1

無回答129人



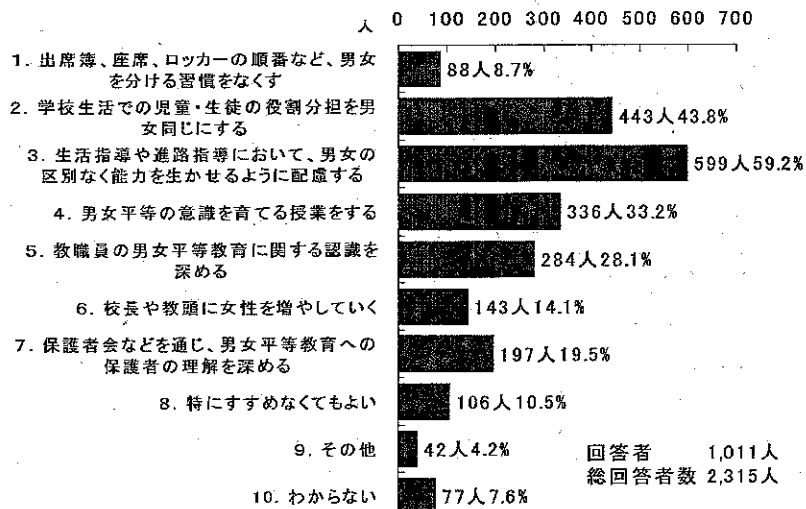
同じ設問で「男の子」の場合も、「5. 大学」という回答が最も多く、754人、75.1%と、4人中3人強が選択しています。大きく差があるものの、「6. 大学院」の73人、7.3%、「3. 専門・専修学校」の67人、6.7%も相応の支持を得ています。

問22 学校教育の中で男女平等をすすめるために、特にどのようなことが必要だと思われますか、あてはまるものを選び、番号に○をつけてください。(○はいくつでも)

1. 出席簿、座席、ロッカーの順番など、男女を分ける習慣をなくす
2. 学校生活での児童・生徒の役割分担を男女同じにする
3. 生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力を生かせるように配慮する
4. 男女平等の意識を育てる授業をする
5. 教職員の男女平等教育に関する認識を深める
6. 校長や教頭に女性を増やしていく
7. 保護者会などを通じ、男女平等教育への保護者の理解を深める
8. 特にすすめなくてもよい
9. その他 ()
10. わからない

	人数	構成比
1. 出席簿、座席、ロッカーの順番など、男女を分ける習慣をなくす	88	8.7
2. 学校生活での児童・生徒の役割分担を男女同じにする	443	43.8
3. 生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力を生かせるように配慮する	599	59.2
4. 男女平等の意識を育てる授業をする	336	33.2
5. 教職員の男女平等教育に関する認識を深める	284	28.1
6. 校長や教頭に女性を増やしていく	143	14.1
7. 保護者会などを通じ、男女平等教育への保護者の理解を深める	197	19.5
8. 特にすすめなくてもよい	106	10.5
9. その他	42	4.2
10. わからない	77	7.6
合 計	2,315	228.9

回答者 1,011人 無回答122人



「学校教育の中で男女平等をすすめるために、特にどのようなことが必要だと思われますか」という設問に対して、「3. 生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力を生かせるように配慮する」という回答が最も多く 599 人、59.2%と6割近くを占めています。次に、「2. 学校生活での児童・生徒の役割分担を男女同じにする」が 443 人、43.8%、「4. 男女平等の意識を育てる授業をする」が 336 人、33.2%、「5. 教職員の男女平等教育に関する認識を深める」が 284 人、28.1%で続いています。

また、「7. 保護者会などを通じ、男女平等教育への保護者の理解を深める」の 197 人、19.5%、「6. 校長や教頭に女性を増やしていく」の 143 人、14.1%、「8. 特にすすめなくてもよい」の 106 人、10.5%も 10%以上の支持を得ています。

【こんな意見もありました】

- ・本人の希望次第、本人の意志に任せる
- ・なりたい職業に必要な学校まで
- ・その子の能力や性格にあった教育 など

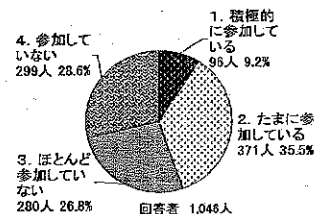
10. 社会的な活動への参加についておたずねします。

問23 あなたは社会的な活動に参加されていますか。(○は1つ)

1. 積極的に参加している 2. たまに参加している
3. ほとんど参加していない 4. 参加していない

	人数	構成比
1. 積極的に参加している	96	9.2
2. たまに参加している	371	35.5
3. ほとんど参加していない	280	26.8
4. 参加していない	299	28.6
合 計	1,046	100.1

無回答87人



「あなたは社会的な活動に参加されていますか」という設問に対して、「2. たまに参加している」という回答が最も多く、371人、35.5%を占めています。また、「1. 積極的に参加している」という回答は96人、9.2%を占め、両回答を合わせると、467人、44.7%の住民が相応に社会的な活動に参加しています。

半面、「4. 参加していない」が299人、28.6%、「3. ほとんど参加していない」が280人、26.8%を占め、両回答を合わせると、579人、55.4%の住民がほとんど参加していないのが、実態となっています。

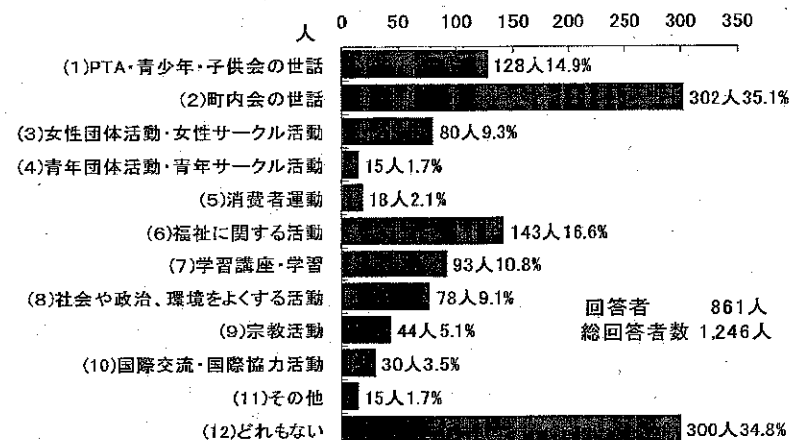
問24 次にあげている活動の中で、最近1年間にあなたが参加されたもの、さらに今後参加したい、引続き参加したいものがあればお聞かせください。(○はいくつでも)

	最近1年間に参加したもの	今後参加したい 引続き参加したいもの
(1)PTA・青少年・子供の世話	1	2
(2)町内会の世話	1	2
(3)女性団体活動・女性サークル活動	1	2
(4)青年団体活動・青年サークル活動	1	2
(5)消費者運動	1	2
(6)福祉に関する活動	1	2
(7)学習講座・学習	1	2
(8)社会や政治、環境をよくする活動	1	2
(9)宗教活動	1	2
(10)国際交流・国際協力活動	1	2
(11)その他()	1	2
(12)どれもなし	1	2

■最近1年間に参加したもの

	人数	構成比
(1)PTA・青少年・子供の世話	128	14.9
(2)町内会の世話	302	35.1
(3)女性団体活動・女性サークル活動	80	9.3
(4)青年団体活動・青年サークル活動	15	1.7
(5)消費者運動	18	2.1
(6)福祉に関する活動	143	16.6
(7)学習講座・学習	93	10.8
(8)社会や政治、環境をよくする活動	78	9.1
(9)宗教活動	44	5.1
(10)国際交流・国際協力活動	30	3.5
(11)その他	15	1.7
(12)どれもなし	300	34.8
合 計	1,246	144.7

回答者 861人 回答対象外者 21人 無回答 251人



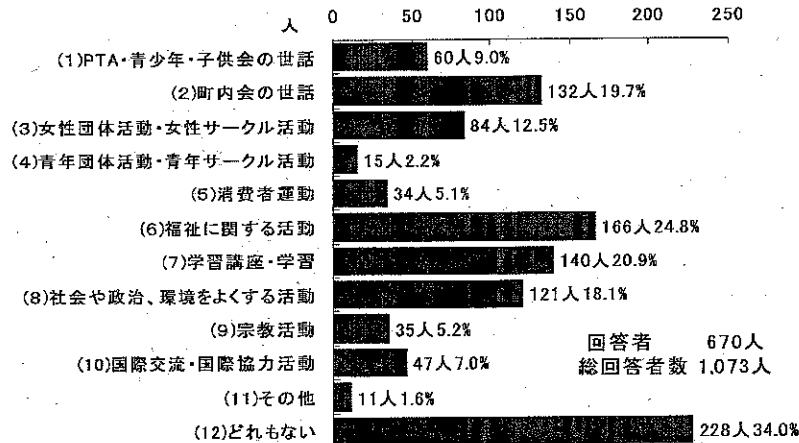
「(上記の)活動の中で、最近1年間にあなたが参加されたものがあればお聞かせください」という設問に対して、「(2)町内会の世話」が最も多く、302人、35.1%を占めています。

半面、それに続く回答は、「(12)どれもなし」の300人、34.8%となっています。また、「町内会の世話」のほか、比較的多くの住民が参加された活動としては、「(6)福祉に関する活動」が143人、16.6%、「(1)PTA・青少年・子供の世話」が128人、14.9%、「(7)学習講座・学習」が93人、10.8%、「(3)女性団体活動・女性サークル活動」が80人、9.3%、「(8)社会や政治、環境をよくする活動」が78人、9.1%などがあげられています。

■今後参加したい、引続き参加したいもの

	人数	構成比
(1)PTA・青少年・子供会の世話	60	9.0
(2)町内会の世話	132	19.7
(3)女性団体活動・女性サークル活動	84	12.5
(4)青年団体活動・青年サークル活動	15	2.2
(5)消費者運動	34	5.1
(6)福祉に関する活動	166	24.8
(7)学習講座・学習	140	20.9
(8)社会や政治、環境をよくする活動	121	18.1
(9)宗教活動	35	5.2
(10)国際交流・国際協力活動	47	7.0
(11)その他	11	1.6
(12)どれもない	228	34.0
合 計	1,073	100.0

回答者 670人 回答対象外者28人 無回答435人



「(上記の)活動の中で、今後参加したい、引続き参加したいものがあればお聞かせください」という設問に対し、「(12)どれもない」という回答が最も多く、228人、34.0%を占めています。

一方、参加したい活動では、「(6)福祉に関する活動」が最も多く、166人、24.8%の住民の方が支持し、さらに、「(7)学習講座・学習」が140人、20.9%、「(2)町内会の世話」が132人、19.7%、「(8)社会や政治、環境をよくする活動」が121人、18.1%、「(3)女性団体活動・女性サークル活動」が84人、12.5%が10%以上の支持を得ています。

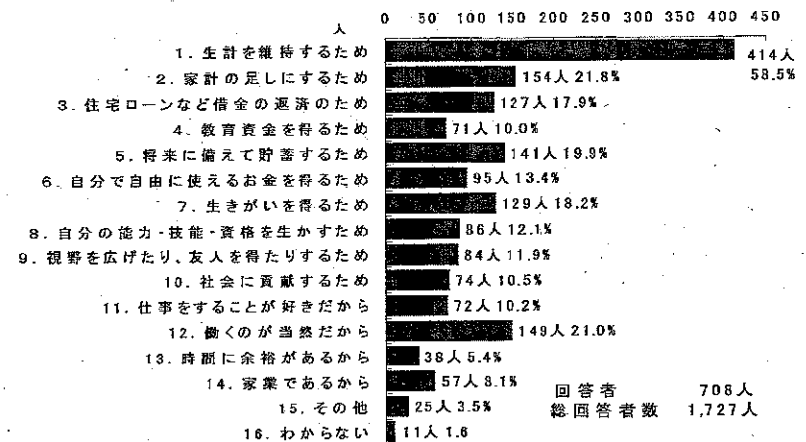
11. 就労についておたずねします。

問25 仕事につかれている理由をお教えてください。(〇は3つまで)

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. 生計を維持するため | 2. 家計の足しにするため |
| 3. 住宅ローンなど借金の返済のため | 4. 教育資金を得るため |
| 5. 将来に備えて貯蓄するため | 6. 自分で自由に使えるお金を得るため |
| 7. 生きがいを得るため | 8. 自分の能力・技能・資格を生かすため |
| 9. 視野を広げたり、友人を得たりするため | 10. 社会に貢献するため |
| 11. 仕事をするのが好きだから | 12. 働くのが当然だから |
| 13. 時間に余裕があるから | 14. 家業であるから |
| 15. その他 () | 16. わからない |

	人数	構成比
1. 生計を維持するため	414	58.5
2. 家計の足しにするため	154	21.8
3. 住宅ローンなど借金の返済のため	127	17.9
4. 教育資金を得るため	71	10.0
5. 将来に備えて貯蓄するため	141	19.9
6. 自分で自由に使えるお金を得るため	95	13.4
7. 生きがいを得るため	129	18.2
8. 自分の能力・技能・資格を生かすため	86	12.1
9. 視野を広げたり、友人を得たりするため	84	11.9
10. 社会に貢献するため	74	10.5
11. 仕事をするのが好きだから	72	10.2
12. 働くのが当然だから	149	21.0
13. 時間に余裕があるから	38	5.4
14. 家業であるから	57	8.1
15. その他	25	3.5
16. わからない	11	1.6
合 計	1,727	100.0

回答者 708人 回答対象外者(無職で答えなかった人) 365人 無回答 60人



回答者 708人
総回答者数 1,727人

「仕事につかれている理由をお教えてください」という設問に対して、「1. 生計を維持するため」という回答が414人、58.5%と6割近くを占めています。

大きく差があつて、「2. 家計の足しにするため」の154人、21.8%、「12. 働くのが当然だから」の149人、21.0%が20%台の支持を得ています。

また、10%台の回答を得たものは多く、「5. 将来に備えて貯蓄するため」が141人、19.9%、「7. 生きがいを得るため」が129人、18.2%、「3. 住宅ローンなど借金の返済のため」が127人、17.9%、「6. 自分で自由に使えるお金を得るため」が95人、13.4%、「8. 自分の能力・技能・資格を生かすため」が86人、12.1%、「9. 視野を広げたり、友人を得たりするため」が84人、12.1%、「10. 社会に貢献するため」が74人、10.5%、「11. 仕事をするのが好きだから」が72人、10.2%、「4. 教育資金を得るため」が71人、10.0%と、それぞれもつともな理由で選択されています。

問 26 あなたの職場で男女の格差があると思うのは何ですか。(1)～(12)のそれぞれについて、あてはまるものを1つずつ選び、番号に○をつけてください。

	女性が優遇 されている	男女平等 である	男性が優遇 されている	わからない
(1)募集・採用の仕方	1	2	3	4
(2)採用数	1	2	3	4
(3)配置される職場	1	2	3	4
(4)仕事の内容	1	2	3	4
(5)賃金	1	2	3	4
(6)昇進・昇給	1	2	3	4
(7)能力評価(業績評価・人事考課等)	1	2	3	4
(8)管理職への登用	1	2	3	4
(9)研修の頻度や内容	1	2	3	4
(10)定年まで続けやすい雰囲気	1	2	3	4
(11)再雇用	1	2	3	4
(12)育児・介護休暇など休暇の取得に関して	1	2	3	4

(1)募集・採用の仕方

	人数	構成比
1. 女性が優遇されている	27	4.4
2. 男女平等である	263	43.1
3. 男性が優遇されている	178	29.2
4. わからない	142	23.3
合 計	610	100.0

回答者 610人 回答対象外者368人 無回答155人

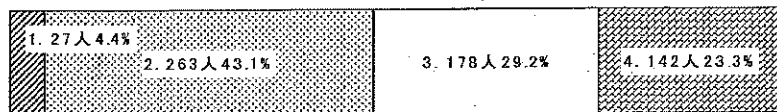


図1. 女性が優遇されている 図2. 男女平等である 図3. 男性が優遇されている 図4. わからない

「あなたの職場で男女の格差があると思うのは何ですか。(それぞれの項目)について、あてはまるものを1つずつ選んでください」という設問のもと、「(1)募集・採用の仕方」においては、「2. 男女平等である」という回答が最も多く、263人、43.1%を占めています。

次に、「3. 男性が優遇されている」が178人、29.2%で続くが、「1. 女性が優遇されている」という回答は、27人、4.4%に留まっています。

(2)採用数

	人数	構成比
1. 女性が優遇されている	39	6.4
2. 男女平等である	194	32.0
3. 男性が優遇されている	201	33.1
4. わからない	173	28.5
合 計	607	100.0

回答者 607人 回答対象外者368人 無回答158人

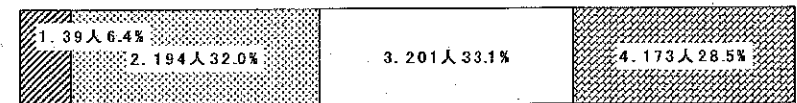


図1. 女性が優遇されている 図2. 男女平等である 図3. 男性が優遇されている 図4. わからない

「(2)採用数」においては、「3. 男性が優遇されている」という回答が最も多く、201人、33.1%を占め、小差で「2. 男女平等である」が194人、32.0%で続いています。半面、ここでも「1. 女性が優遇されている」という回答は、39人、6.4%に留まっています。

(3)配置される職場

	人数	構成比
1. 女性が優遇されている	42	7.0
2. 男女平等である	222	37.1
3. 男性が優遇されている	190	31.7
4. わからない	145	24.2
合 計	599	100.0

回答者 599人 回答対象外者 368人 無回答 166人

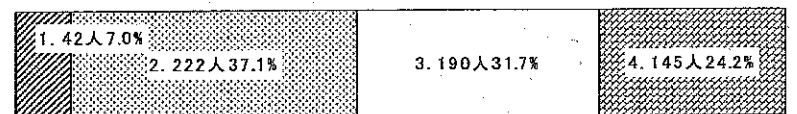


図1. 女性が優遇されている 図2. 男女平等である 図3. 男性が優遇されている 図4. わからない

「(3)配置される職場」においては、「2. 男女平等である」という回答が最も多く、222人、37.1%を占めています。次に、「3. 男性が優遇されている」が190人、31.7%で続いています。

(4)仕事の内容

	人数	構成比
1. 女性が優遇されている	55	9.1
2. 男女平等である	242	39.9
3. 男性が優遇されている	191	31.5
4. わからない	118	19.5
合 計	606	100.0

回答者 606人 回答対象外者 368人 無回答 159人

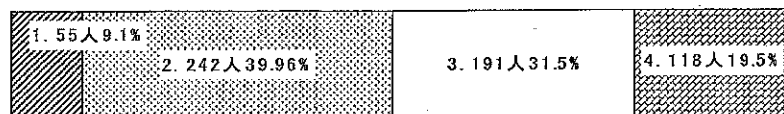


図1. 女性が優遇されている 図2. 男女平等である 図3. 男性が優遇されている 図4. わからない

「(4)仕事の内容」においては、「2. 男女平等である」という回答が最も多く、242人、39.9%を占めています。次に、「3. 男性が優遇されている」が191人、31.5%で続いています。

(5)賃金

	人数	構成比
1. 女性が優遇されている	6	1.0
2. 男女平等である	222	36.4
3. 男性が優遇されている	277	45.4
4. わからない	105	17.2
合 計	610	100.0

回答者 610人 回答対象外者 368人 無回答 155人

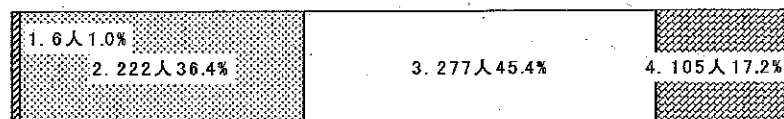


図1. 女性が優遇されている 図2. 男女平等である 図3. 男性が優遇されている 図4. わからない

「(5)賃金」においては、「3. 男性が優遇されている」という回答が277人、45.4%で最も多く、「2. 男女平等である」が222人、36.4%で続いています。

(6)昇進・昇給

	人数	構成比
1. 女性が優遇されている	7	1.2
2. 男女平等である	186	30.7
3. 男性が優遇されている	286	47.3
4. わからない	126	20.8
合 計	605	100.0

回答者 607人 回答対象外者 368人 無回答 160人

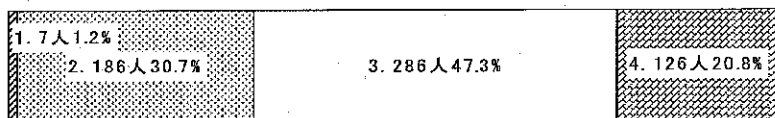


図1. 女性が優遇されている 図2. 男女平等である 図3. 男性が優遇されている 図4. わからない

「(6)昇進・昇給」においては、「3. 男性が優遇されている」という回答が最も多く、286人、47.3%を占め、「2. 男女平等である」が186人、30.7%で続いています。一方、ここでも「1. 女性が優遇されている」という回答は、7人、1.2%と極めて低くなっています。

(7)能力評価(業績評価・人事考課等)

	人数	構成比
1. 女性が優遇されている	7	1.2
2. 男女平等である	230	38.0
3. 男性が優遇されている	223	36.8
4. わからない	146	24.1
合 計	606	100.1

回答者 606人 回答対象外者 368人 無回答 159人

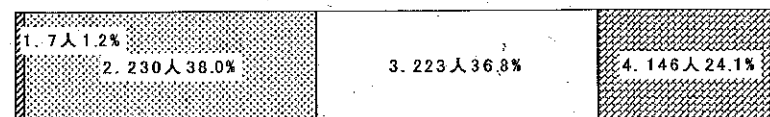


図1. 女性が優遇されている 図2. 男女平等である 図3. 男性が優遇されている 図4. わからない

「(7)能力評価(業績評価・人事考課等)」においては、「2. 男女平等である」という回答が230人、38.0%で、「3. 男性が優遇されている」の223人、36.8%を少し上回っています。

(8)管理職への登用

	人数	構成比
1. 女性が優遇されている	8	1.3
2. 男女平等である	142	23.4
3. 男性が優遇されている	326	53.8
4. わからない	130	21.5
合 計	606	100.0

回答者 606人 回答対象外者 368人 無回答 159人

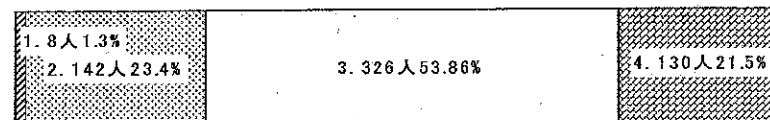


図1. 女性が優遇されている 図2. 男女平等である 図3. 男性が優遇されている 図4. わからない

「(8)管理職への登用」においては、「3. 男性が優遇されている」という回答が、326人、53.8%で過半数を占め、「2. 男女平等である」とした142人、23.4%の倍以上となっています。

(9) 研修の頻度や内容

	人数	構成比
1. 女性が優遇されている	9	1.5
2. 男女平等である	276	46.3
3. 男性が優遇されている	131	22.0
4. わからない	180	30.2
合 計	596	100.0

回答者 596人 回答対象外者 368人 無回答 169人

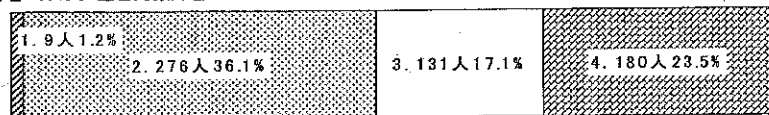


図1. 女性が優遇されている □2. 男女平等である □3. 男性が優遇されている ■4. わからない

「(9)研修の頻度や内容」においては、「2. 男女平等である」という回答が、276人、46.3%を占め、次に、「4. わからない」の180人、30.2%、「3. 男性が優遇されている」の131人、22.0%が続いています。「男女平等」が「男性が優遇されている」の倍以上を占めています。

(10) 定年まで続けやすい雰囲気

	人数	構成比
1. 女性が優遇されている	14	2.3
2. 男女平等である	244	40.3
3. 男性が優遇されている	212	35.0
4. わからない	135	22.3
合 計	605	99.9

回答者 605人 回答対象外者 368人 無回答 160人

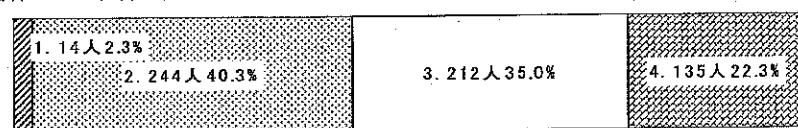


図1. 女性が優遇されている □2. 男女平等である □3. 男性が優遇されている ■4. わからない

「(10)定年まで続けやすい雰囲気」においては、「2. 男女平等である」という回答が244人、40.6%と4割強を占め、「3. 男性が優遇されている」の212人、35.0%が小差で続いています。

(11) 再雇用

	人数	構成比
1. 女性が優遇されている	16	2.7
2. 男女平等である	205	34.3
3. 男性が優遇されている	165	27.6
4. わからない	211	35.3
合 計	597	99.9

回答者 597人 回答対象外者 368人 無回答 168人

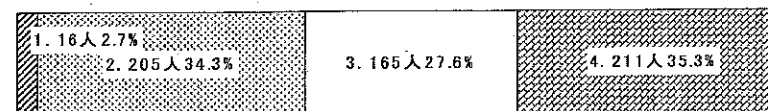


図1. 女性が優遇されている □2. 男女平等である □3. 男性が優遇されている ■4. わからない

「(11)再雇用」においては、「4. わからない」という回答が211人、35.3%で最も多く、次に、「2. 男女平等である」の206人、34.3%、「3. 男性が優遇されている」の165人、27.6%が続いています。

(12) 育児・介護休暇など休暇の取得に関して

	人数	構成比
1. 女性が優遇されている	228	37.7
2. 男女平等である	160	26.5
3. 男性が優遇されている	20	3.3
4. わからない	196	32.5
合 計	604	100.0

回答者 604人 回答対象外者 368人 無回答 161人

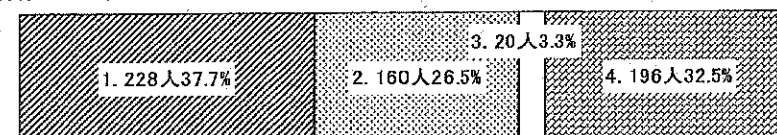
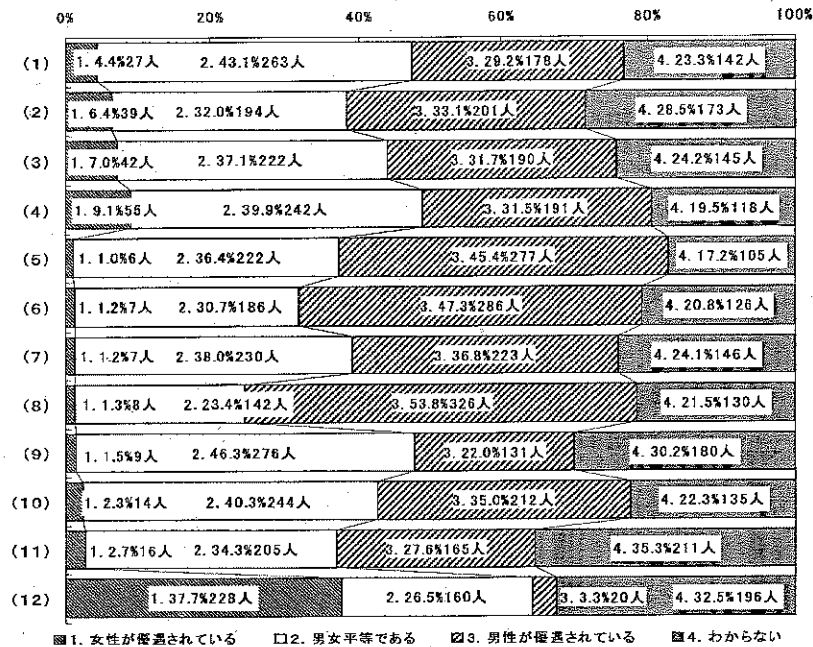


図1. 女性が優遇されている □2. 男女平等である □3. 男性が優遇されている ■4. わからない

「(12)育児・介護休暇など休暇の取得」においては、「1. 女性が優遇されている」という回答が最も多く、228人、37.7%を占めています。次に、「4. わからない」が196人、32.5%をはさんで、「2. 男女平等である」が160人、26.5%が続いています。

総括：問26 総合グラフ



職場で、男女の性別によって、「男女の格差があると思う」度合いを項目別に尋ねた結果を一覧すると、「男性が優遇されている」という回答は、「(8)管理職への登用」が最も多く、全体の53.8%と過半数を占めています。

その他、「男性が優遇されている」という回答が最も多かった項目には、「(6)昇進・昇給」47.3%、「(5)賃金」45.4%「(2)採用数」33.1%があります。現在の産業界・職場の中で、相対的に勤続年数や経験の長さ、配属・転勤等の融通性で女性を上回る男性が、そう評価されることは、避けがたい実情ともみなされます。それだけに、こうした男女格差を軽減、解消するためには、女性の社会進出、職業重視等の活動に留まらず、社会や産業界、勤務体系のあり方を根本的に変革しなければならないことが考えられます。

一方、「女性が優遇されている」という回答が最も多い項目としては、「(12)育児・介護休暇など休暇の取得に関して」が37.7%を占め、「男性が優遇されている」3.3%の10倍以上の回答を集めています。こうした男女格差をなくすためには、男女ともに、または、男性が率先して育児・介護休暇などを取得して、職場での活動や経験を削減し、昇進・昇給などの機会も弱まる事態を積極的に受け入れる家族、家庭でなければ、その格差の軽減、解消は難しいと思われれます。いわば、現在の職場での、男女格差の軽減、解消は、古来、社会や産業界、職業、男女の役割分担など、これまで培ってきたものを、根底から大きく見直していかなければなりません。

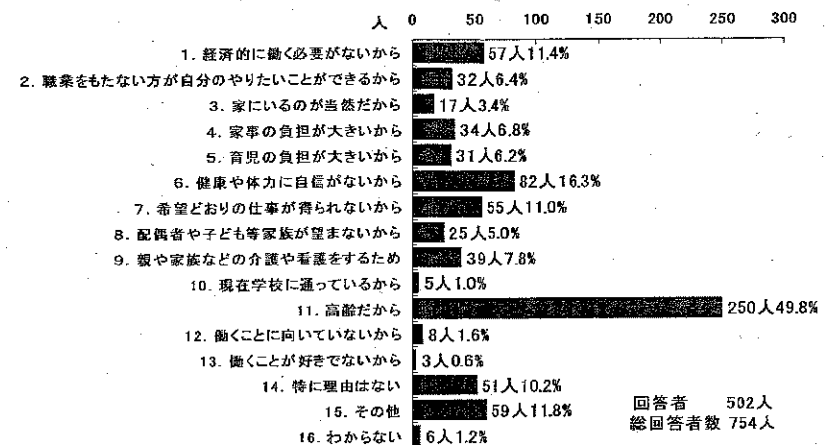
問27～問28は、現在、仕事をしていない方がお答えください。

問27 現在、仕事をしていない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 経済的に働く必要がないから
2. 職業をもたない方が自分のやりたいことができるから
3. 家にいるのが当然だから
4. 家事の負担が大きいから
5. 育児の負担が大きいから
6. 健康や体力に自信がないから
7. 希望どおりの仕事を得られないから
8. 配偶者や子ども等家族が望まないから
9. 親や家族などの介護や看護をするため
10. 現在学校に通っているから
11. 高齢だから
12. 働くことに向いていないから
13. 働くことが好きでないから
14. 特に理由はない
15. その他
16. わからない

	回答数	構成比
1. 経済的に働く必要がないから	57	11.4
2. 職業をもたない方が自分のやりたいことができるから	32	6.4
3. 家にいるのが当然だから	17	3.4
4. 家事の負担が大きいから	34	6.8
5. 育児の負担が大きいから	31	6.2
6. 健康や体力に自信がないから	82	16.3
7. 希望どおりの仕事を得られないから	55	11.0
8. 配偶者や子ども等家族が望まないから	25	5.0
9. 親や家族などの介護や看護をするため	39	7.8
10. 現在学校に通っているから	5	1.0
11. 高齢だから	250	49.8
12. 働くことに向いていないから	8	1.6
13. 働くことが好きでないから	3	0.6
14. 特に理由はない	51	10.2
15. その他	59	11.8
16. わからない	6	1.2
合 計	754	150.2

回答者 502人 回答対象外者 577人 無回答 54人



現在、無職の人を対象に、「仕事をしていない理由」を尋ねた設問に対して、「11. 高齢だから」という回答が最も多く、250人、49.8%とほぼ半数を占めています。

続いて、大きく差はあるが、具体的な理由として、「6. 健康や体力に自信がないから」が82人、16.3%、「1. 経済的に働く必要がないから」が57人、11.4%、「7. 希望どおりの仕事を得られないから」が55人、11.0%と、10%以上の回答を得ています。

その他としては、「9. 親や家族などの介護や看護をするため」の39人、7.8%、「4. 家事の負担が大きいから」の34人、6.8%、「2. 職業をもたない方が自分のやりたいことができるから」の32人、6.4%、「5. 育児の負担が大きいから」の31人、6.2%となっています。

【「15. その他」の意見の一部】

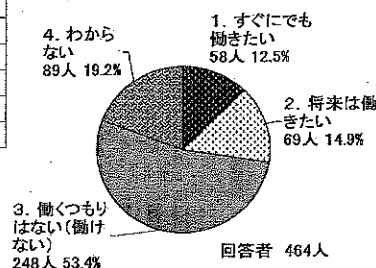
- ・高齢のため、働けない
- ・仕事を探しているが見つからない
- ・子供が幼い間は子育てに専念し、働く気はない
- ・病気をわずらっているから など

問28 これから仕事につきたいとお考えですか。(○は1つ)

1. すぐにでも働きたい
2. 将来は働きたい
3. 働くつもりはない(働けない)
4. わからない

	人数	構成比
1. すぐにでも働きたい	58	12.5
2. 将来は働きたい	69	14.9
3. 働くつもりはない(働けない)	248	53.4
4. わからない	89	19.2
合 計	464	100.0

回答者 464人 無回答 578人 無効回答者 91人



現在、無職の人を対象にした、「これから仕事につきたいとお考えですか」という設問に対して、「3. 働くつもりはない(働けない)」という回答が、248人、53.4%と過半数を占めています。

大きく差があって、「4. わからない」が89人、19.2%、「2. 将来は働きたい」が69人、14.9%、「1. すぐにでも働きたい」が58人、12.5%で続いています。

質問の対象者の多くが高齢者だけに、「3. 働くつもりはない(働けない)」という回答の多さは当然の結果ですが、「2. 将来は働きたい」と「1. すぐにでも働きたい」という就職予備軍とみなされる住民が合わせて、127人、27.4%と、3割近くを占めています。

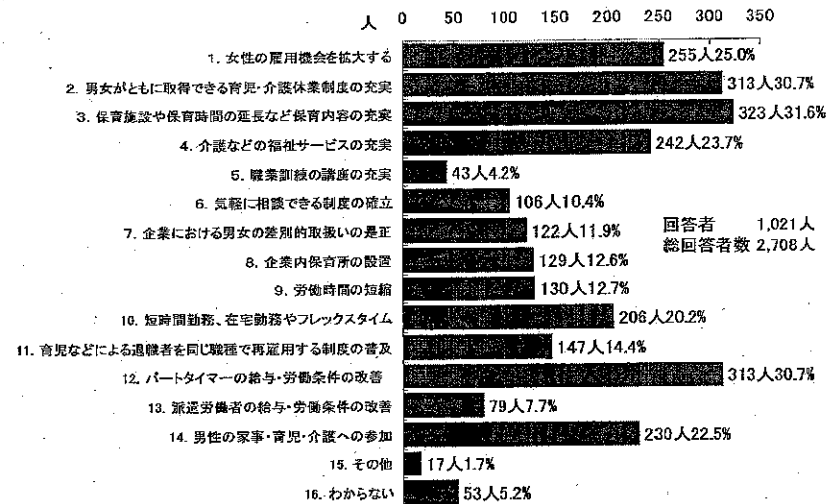
ここからはすべての方がお答えください。

問29 女性が働き続けるために、今後どのようなことが必要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 女性の雇用機会を拡大する
2. 男女がともに取得できる育児・介護休業制度の充実
3. 保育施設や保育時間の延長など保育内容の充実
4. 介護などの福祉サービスの充実
5. 職業訓練の講座の充実
6. 気軽に相談できる制度の確立
7. 企業における男女の差別的取扱いの是正
8. 企業内保育所の設置
9. 労働時間の短縮
10. 短時間勤務、在宅勤務やフレックスタイム(1日の労働時間は一定とするが、出社・退社時間を各自の裁量にゆだねる勤務制度)の導入
11. 育児などによる退職者を同じ職種で再雇用する制度の普及
12. パートタイマーの給与・労働条件の改善
13. 派遣労働者の給与・労働条件の改善
14. 男性の家事・育児・介護への参加
15. その他 ()
16. わからない

	人数	構成比
1. 女性の雇用機会を拡大する	255	25.0
2. 男女がともに取得できる育児・介護休業制度の充実	313	30.7
3. 保育施設や保育時間の延長など保育内容の充実	323	31.6
4. 介護などの福祉サービスの充実	242	23.7
5. 職業訓練の講座の充実	43	4.2
6. 気軽に相談できる制度の確立	106	10.4
7. 企業における男女の差別的取扱いの是正	122	11.9
8. 企業内保育所の設置	129	12.6
9. 労働時間の短縮	130	12.7
10. 短時間勤務、在宅勤務やフレックスタイム(1日の労働時間は一定とするが、出社・退社時間を各自の裁量にゆだねる勤務制度)の導入	206	20.2
11. 育児などによる退職者を同じ職種で再雇用する制度の普及	147	14.4
12. パートタイマーの給与・労働条件の改善	313	30.7
13. 派遣労働者の給与・労働条件の改善	79	7.7
14. 男性の家事・育児・介護への参加	230	22.5
15. その他	17	1.7
16. わからない	53	5.2
合 計	2,708	265.2

回答者 1,021人 無回答107人 無効回答者 5人



「女性が働き続けるために、今後どのようなことが必要だと思いますか」という設問に対して、「3. 保育施設や保育時間の延長など保育内容の充実」という回答が最も多く、323人、31.6%を占めています。小差で、「2. 男女がともに取得できる育児・介護休業制度の充実」と「12. パートタイマーの給与・労働条件の改善」がともに313人、30.7%で続いています。

また、「1. 女性の雇用機会を拡大する」の255人、25.0%、「4. 介護などの福祉サービスの充実」の242人、23.7%、「14. 男性の家事・育児・介護への参加」の230人、22.5%、「10. 短時間勤務、在宅勤務やフレックスタイムの導入」の206人、20.2%のそれぞれが、20%以上の回答を得ています。

さらに、10%台の回答を得たものには、「11. 育児などによる退職者を同じ職種で再雇用する制度の普及」147人、14.4%、「9. 労働時間の短縮」130人、12.7%、「8. 企業内保育所の設置」129人、12.6%、「7. 企業における男女の差別的取扱いの是正」122人、11.9%、「6. 気軽に相談できる制度の確立」106人、10.4%などがあります。

【「15. その他」の意見の一部】

- ・育児・介護の社会資源の充実
- ・正社員雇用の推進、能力の正当な評価、雇用側の意識改革
- ・再雇用の機会均等とそのしやすさ(年齢に関係なく)
- ・最大は男性の理解 など

12. 暴力等についておたずねします。

問30 次の行為を受けたとき、ドメスティック・バイオレンス(DV:夫婦、元夫婦、恋人間の暴力)だと思いますか。あてはまるものを1つずつ選び、番号に○をつけてください。

	どんな場合でも暴力にあたる	暴力の場合とそうでない場合がある	暴力にあたると思わない
(1) 平手でうつ	1	2	3
(2) 足でける	1	2	3
(3) 身体を傷つける可能性のあるものでなぐる	1	2	3
(4) なぐるふりをして脅す	1	2	3
(5) 刃物などを突きつけて脅す	1	2	3
(6) 相手が嫌がっているのに性的な行為を強要する	1	2	3
(7) 相手が嫌がっているのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せる	1	2	3
(8) 何を言っても長時間無視し続ける	1	2	3
(9) 相手の交友関係や電話を細かく監視する	1	2	3
(10) 「誰のおかげで生活できるのだ」や「かいしようなし」などと言う	1	2	3
(11) 大声でどなる	1	2	3
(12) 家に生活費を入れない	1	2	3

(1) 平手でうつ

	人数	構成比
1. どんな場合でも暴力にあたる	533	56.0
2. 暴力の場合とそうでない場合がある	389	40.9
3. 暴力にあたると思わない	29	3.0
合 計	951	99.9

無回答182人



図1. どんな場合でも暴力にあたる
図2. 暴力の場合とそうでない場合がある
図3. 暴力にあたると思わない

図2. 暴力の場合とそうでない場合がある

(2) 足でける

	人数	構成比
1. どんな場合でも暴力にあたる	767	80.2
2. 暴力の場合とそうでない場合がある	180	18.8
3. 暴力にあたると思わない	9	0.9
合 計	956	99.9

無回答177人

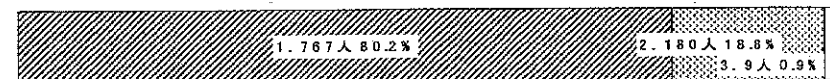


図1. どんな場合でも暴力にあたる
図2. 暴力の場合とそうでない場合がある
図3. 暴力にあたると思わない

図2. 暴力の場合とそうでない場合がある

(3) 身体を傷つける可能性のあるものでなく

	人数	構成比
1. どんな場合でも暴力にあたる	903	94.3
2. 暴力の場合とそうでない場合がある	45	4.7
3. 暴力にあたるとは思わない	10	1.0
合 計	958	100.0

無回答175人

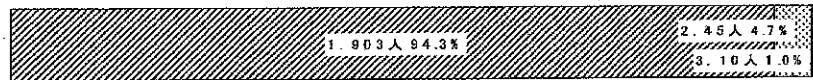


図1. どんな場合でも暴力にあたる
図2. 暴力の場合とそうでない場合がある
図3. 暴力にあたるとは思わない

(4) なぐるふりをして脅す

	人数	構成比
1. どんな場合でも暴力にあたる	476	50.3
2. 暴力の場合とそうでない場合がある	382	40.3
3. 暴力にあたるとは思わない	89	9.4
合 計	947	100.0

無回答186人

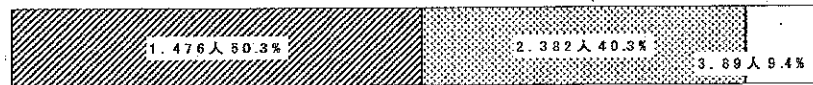


図1. どんな場合でも暴力にあたる
図2. 暴力の場合とそうでない場合がある
図3. 暴力にあたるとは思わない

(5) 刃物などを突きつけて脅す

	人数	構成比
1. どんな場合でも暴力にあたる	909	95.5
2. 暴力の場合とそうでない場合がある	38	4.0
3. 暴力にあたるとは思わない	5	0.5
合 計	952	100.0

無回答181人

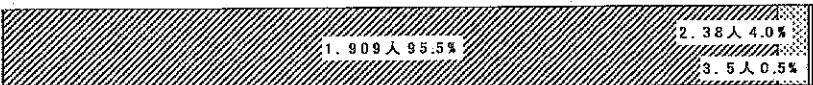


図1. どんな場合でも暴力にあたる
図2. 暴力の場合とそうでない場合がある
図3. 暴力にあたるとは思わない

(6) 相手が嫌がっているのに性的な行為を強要する

	人数	構成比
1. どんな場合でも暴力にあたる	795	83.7
2. 暴力の場合とそうでない場合がある	131	13.8
3. 暴力にあたるとは思わない	24	2.5
合 計	950	100.0

無回答183人

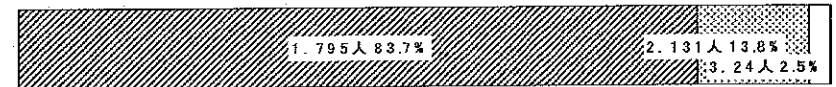


図1. どんな場合でも暴力にあたる
図2. 暴力の場合とそうでない場合がある
図3. 暴力にあたるとは思わない

(7) 相手が嫌がっているのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せる

	人数	構成比
1. どんな場合でも暴力にあたる	700	73.3
2. 暴力の場合とそうでない場合がある	193	20.2
3. 暴力にあたるとは思わない	62	6.5
合 計	955	100.0

無回答178人

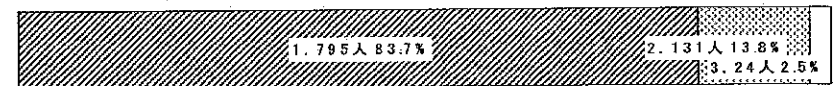


図1. どんな場合でも暴力にあたる
図2. 暴力の場合とそうでない場合がある
図3. 暴力にあたるとは思わない

(8) 何を言っても長時間無視し続ける

	人数	構成比
1. どんな場合でも暴力にあたる	441	46.6
2. 暴力の場合とそうでない場合がある	393	41.5
3. 暴力にあたるとは思わない	112	11.8
合 計	946	99.9

無回答187人

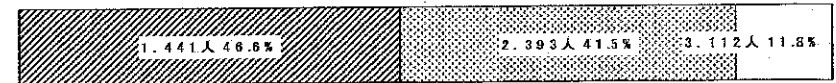


図1. どんな場合でも暴力にあたる
図2. 暴力の場合とそうでない場合がある
図3. 暴力にあたるとは思わない

(9) 相手の交友関係や電話を細かく監視する

	人数	構成比
1. どんな場合でも暴力にあたる	496	52.4
2. 暴力の場合とそうでない場合がある	336	35.5
3. 暴力にあたるとは思わない	114	12.1
合 計	946	100.0

無回答187人



図1. どんな場合でも暴力にあたる
図2. 暴力の場合とそうでない場合がある
図3. 暴力にあたるとは思わない

(10)「誰のおかげで生活できるのだ」や「かいしょうなし」などと言う

	人数	構成比
1. どんな場合でも暴力にあたる	553	58.0
2. 暴力の場合とそうでない場合がある	311	32.6
3. 暴力にあたるとは思わない	89	9.3
合 計	953	99.9

無回答180人



図1. 1. どんな場合でも暴力にあたる
図2. 2. 暴力の場合とそうでない場合がある
図3. 3. 暴力にあたるとは思わない

(11) 大声でどなる

	人数	構成比
1. どんな場合でも暴力にあたる	427	44.7
2. 暴力の場合とそうでない場合がある	440	46.0
3. 暴力にあたるとは思わない	89	9.3
合 計	956	100.0

無回答177人



図1. 1. どんな場合でも暴力にあたる
図2. 2. 暴力の場合とそうでない場合がある
図3. 3. 暴力にあたるとは思わない

(12) 家に生活費を入れない

	人数	構成比
1. どんな場合でも暴力にあたる	622	65.5
2. 暴力の場合とそうでない場合がある	204	21.5
3. 暴力にあたるとは思わない	123	13.0
合 計	949	100.0

無回答184人



図1. 1. どんな場合でも暴力にあたる
図2. 2. 暴力の場合とそうでない場合がある
図3. 3. 暴力にあたるとは思わない

総括：問 30 総合グラフ

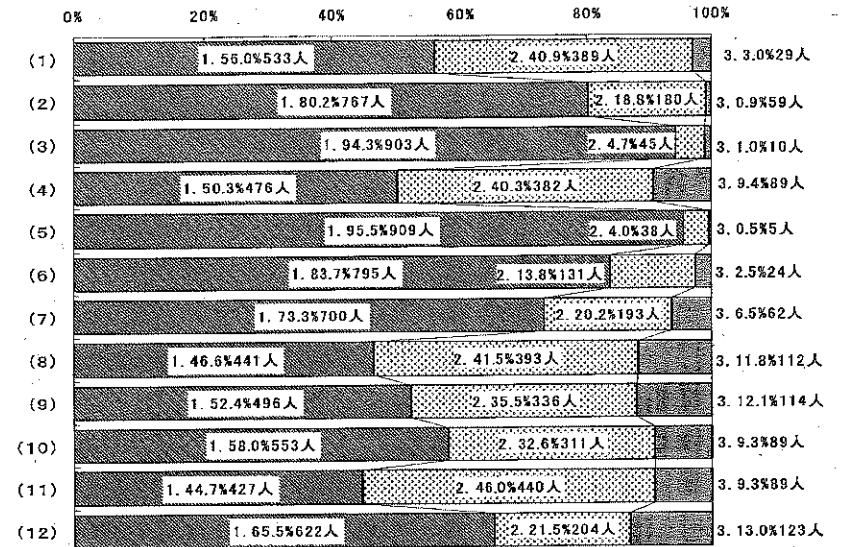


図1. 1. どんな場合でも暴力にあたる
図2. 2. 暴力の場合とそうでない場合がある
図3. 3. 暴力にあたるとは思わない

「次の行為を受けたとき、ドメスティック・バイオレンス（DV：夫婦、元夫婦、恋人間の暴力）だと思いますか」という設問における個々の項目に対して、「1. どんな場合でも暴力にあたる」という回答は、12項目中11項目で最も多い構成費を占めています。

その中で、生命までも脅かすような、「(5)刃物などを突きつけて脅す」が909人、95.5%、「(3)身体を傷つける可能性のあるものでなぐる」が903人、94.3%を占めています。また、「(6)相手が嫌がっているのに性的な行為を強要する」が795人、83.7%、「(2)足でける」が767人、80.2%など、心身に苦痛や損傷を負わせるものは、許されない行為とする見解が見られます。

半面、「(9)相手の交友関係や電話を細かく監視する」行為では、「1. どんな場合でも暴力にあたる」という回答が496人、52.4%、同様に、「(4)なぐるふりをして脅す」行為では476人、50.3%、「(8)何を言っても長時間無視し続ける」行為では、441人、46.6%に留まっています。相互の人間関係や状況によって、暴力とは言い切れない行為とする見解が増えています。

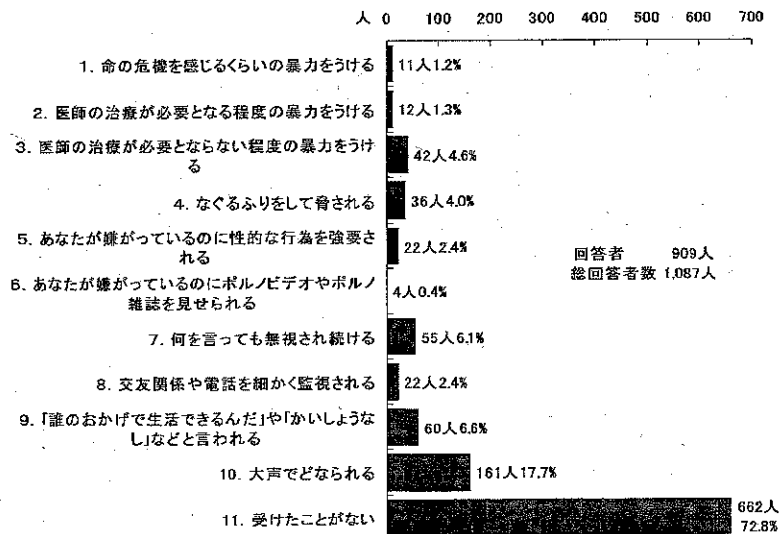
それ以上に、「(11)大声でどなる」行為では、「1. どんな場合でも暴力にあたる」が427人、44.7%に対し、「2. 暴力の場合とそうでない場合がある」が440人、46.0%と支持率が逆転しています。「(11)大声でどなる」行為が、相手を思いやりの怒りや注意、叱りの感情表現などにも現れるため、こうした相互の人間関係やその時の状況などを思い、十把一絡げに暴力として決めつけることへの慎重さも伺えます。

問 31 配偶者や元配偶者、パートナー、親しい異性（恋人等）から次のような行為を一度でも受けたことがありますか。（○はいくつでも）

1. 命の危機を感じるくらいの暴力をうける
2. 医師の治療が必要となる程度の暴力をうける
3. 医師の治療が必要とされない程度の暴力をうける
4. ながるふりをして脅される
5. あなたが嫌がっているのに性的な行為を強要される
6. あなたが嫌がっているのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せられる
7. 何を言っても無視され続ける
8. 交友関係や電話を細かく監視される
9. 「誰のおかげで生活できるんだ」や「かいしようなし」などと言われる
10. 大声でどなられる
11. 受けたことがない

	人数	構成比
1. 命の危機を感じるくらいの暴力をうける	11	1.2
2. 医師の治療が必要となる程度の暴力をうける	12	1.3
3. 医師の治療が必要とされない程度の暴力をうける	42	4.6
4. ながるふりをして脅される	36	4.0
5. あなたが嫌がっているのに性的な行為を強要される	22	2.4
6. あなたが嫌がっているのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せられる	4	0.4
7. 何を言っても無視され続ける	55	6.1
8. 交友関係や電話を細かく監視される	22	2.4
9. 「誰のおかげで生活できるんだ」や「かいしようなし」などと言われる	60	6.6
10. 大声でどなられる	161	17.7
11. 受けたことがない	662	72.8
合 計	1,087	119.5

回答者 909人 無回答224人



「配偶者や元配偶者、パートナー、親しい異性（恋人等）から次のような行為を一度でも受けたことがありますか」という設問と例示項目に対して、「11. 受けたことがない」という回答が、662人、72.8%と7割強を占めています。

その他の回答では、10項目全てを「ドメスティック・バイオレンス」として例示しているようにも受け止められるため、回答率は大きく下がりますが、「10. 大声でどなられる」が161人、17.7%、「9. 『誰のおかげで生活できるんだ』や『かいしようなし』などと言われる」が60人、6.6%、「7. 何を言っても無視され続ける」が55人、6.1%と比較的多くあげられているものの、総合的には、大半が5%未満の体験とされています。

そのため、「ドメスティック・バイオレンス」に過激に反応しすぎると考えられる半面、その中で3割弱の住民が何らかの加害的行為を受けたことがあると回答している実態も真摯に受け止めて、対応していく必要があります。

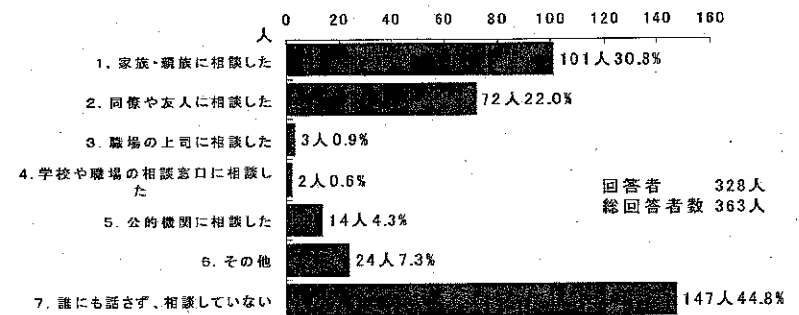
問 32 何らかの行為を受けたことについて、誰かに話したり相談したりしましたか。

（○はいくつでも）

1. 家族・親族に相談した
2. 同僚や友人に相談した
3. 職場の上司に相談した
4. 学校や職場の相談窓口相談した
5. 公的機関に相談した
6. その他（ ）
7. 誰にも話さず、相談していない → 問 33 へ

	人数	構成比
1. 家族・親族に相談した	101	30.8
2. 同僚や友人に相談した	72	22.0
3. 職場の上司に相談した	3	0.9
4. 学校や職場の相談窓口相談した	2	0.6
5. 公的機関に相談した	14	4.3
6. その他	24	7.3
7. 誰にも話さず、相談していない	147	44.8
合 計	363	110.7

回答者 328人 無回答20人 回答対象外者785人



「何らかの行為(ドメスティック・バイオレンス)を受けたことについて、誰かに話したり相談したりしましたか」という設問に対する回答対象者は、問31でそのような行為を受けたと回答した住民に限られますが、その中では、「7. 誰にも話さず、相談していない」という回答が147人、44.8%と最も多く、「1. 家族・親族に相談した」が101人、30.8%、「2. 同僚や友人に相談した」が72人、22.0%で続いています。

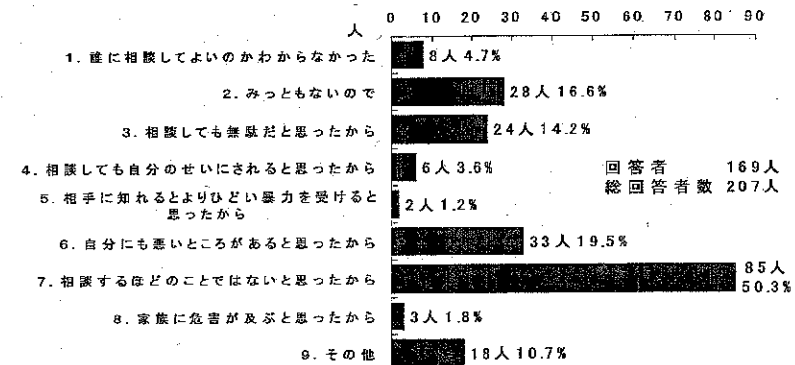
一方、「5. 公的機関に相談した」という回答は14人、4.3%に留まっており、公的機関の親身になった対応力や信頼性の弱さなどが課題として浮き彫りになっています。

問33 誰にも話さず、相談しなかったのは、なぜですか。(〇はいくつでも)

1. 誰に相談してよいのかわからなかった
2. みっともないので
3. 相談しても無駄だと思ったから
4. 相談しても自分のせいにされと思ったから
5. 相手に知れるとよりひどい暴力を受けると思ったから
6. 自分にも悪いところがあると思ったから
7. 相談するほどのことではないと思ったから
8. 家族に危害が及ぶと思ったから
9. その他()

	人数	構成比
1. 誰に相談してよいのかわからなかった	8	4.7
2. みっともないので	28	16.6
3. 相談しても無駄だと思ったから	24	14.2
4. 相談しても自分のせいにされと思ったから	6	3.6
5. 相手に知れるとよりひどい暴力を受けると思ったから	2	1.2
6. 自分にも悪いところがあると思ったから	33	19.5
7. 相談するほどのことではないと思ったから	85	50.3
8. 家族に危害が及ぶと思ったから	3	1.8
9. その他	18	10.7
合 計	207	122.6

回答者 169人 無回答 8人 回答対象外者 956人



問32で「7. 誰にも話さず、相談していない」と回答した147人に、「誰にも話さず、相談しなかったのは、なぜですか」と質問したが、それ以外の22人も回答しています。

それらの回答で最も多かった理由は、「7. 相談するほどのことではないと思ったから」が85人、50.3%と過半数を占めている。次に、「6. 自分にも悪いところがあると思ったから」

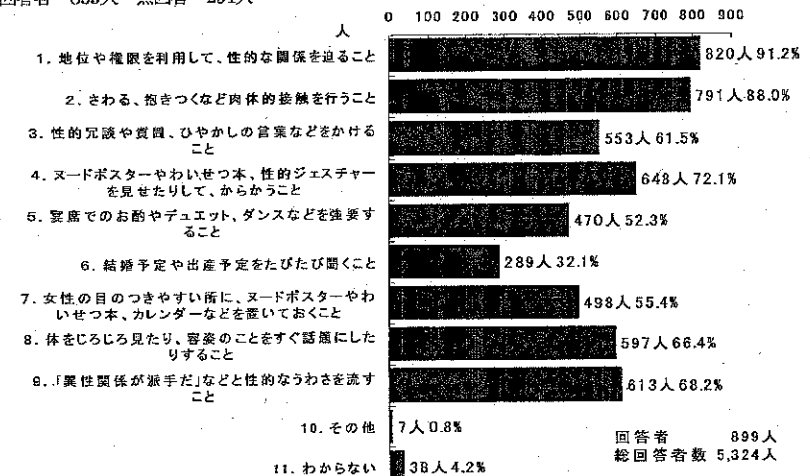
が33人、19.5%、「2. みっともないので」が28人、16.6%、「3. 相談しても無駄だと思ったから」が24人、14.2%で続いています。

問34 次の行為を受けたとき、セクシュアル・ハラスメント(セクハラ:性的嫌がらせ)だと思いますか。そう思われるものに〇をしてください。(〇はいくつでも)

1. 地位や権限を利用して、性的な関係を迫ること
2. さわる、抱きつくなど肉体的接触を行うこと
3. 性的冗談や質問、ひやかしの言葉などをかけること
4. ノードポスターやわいせつ本、性的ジェスチャーを見せたりして、からかうこと
5. 宴席でのお酌やデュエット、ダンスなどを強要すること
6. 結婚予定や出産予定をたびたび聞くこと
7. 女性の目のつきやすい所に、ノードポスターやわいせつ本、カレンダーなどを置いておくこと
8. 体をじろじろ見たり、容姿のことをすぐ話題にしたりすること
9. 「異性関係が派手だ」などと性的なうわさを流すこと
10. その他()
11. わからない

	人数	構成比
1. 地位や権限を利用して、性的な関係を迫ること	820	91.2
2. さわる、抱きつくなど肉体的接触を行うこと	791	88.0
3. 性的冗談や質問、ひやかしの言葉などをかけること	553	61.5
4. ノードポスターやわいせつ本、性的ジェスチャーを見せたりして、からかうこと	648	72.1
5. 宴席でのお酌やデュエット、ダンスなどを強要すること	470	52.3
6. 結婚予定や出産予定をたびたび聞くこと	289	32.1
7. 女性の目のつきやすい所に、ノードポスターやわいせつ本、カレンダーなどを置いておくこと	498	55.4
8. 体をじろじろ見たり、容姿のことをすぐ話題にしたりすること	597	66.4
9. 「異性関係が派手だ」などと性的なうわさを流すこと	613	68.2
10. その他	7	0.8
11. わからない	38	4.2
合 計	5,324	592.2

回答者 899人 無回答 234人



「次の行為を受けたとき、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ：性的嫌がらせ）だと思いますか。そう思われるものに○をしてください」という設問と例示項目に対して、「1. 地位や権限を利用して、性的な関係を迫ること」という回答が最も多く、820人、91.2%を占め、小差で、「2. さわる、抱きつくなど肉体的接触を行うこと」が791人、88.0%で続いています。

さらに、「4. ヌードポスターやわいせつ本、性的ジェスチャーを見せたりして、からかうこと」の648人、72.1%、「9. 『異性関係が派手だ』などと性的なうわさを流すこと」の613人、68.2%、「8. 体をじろじろ見たり、容姿のことをすぐ話題にしたりすること」の597人、66.4%、「3. 性的冗談や質問、ひやかしの言葉などをかけること」の553人、61.5%などが60%以上の回答を得ています。

一方、「6. 結婚予定や出産予定をたびたび聞くこと」は、289人、32.1%に留まっており、性的嫌がらせのつもりはなく、親しい関係者などに結婚予定や出産予定を聞くような行為は、多くの人びとが相応に行っているためか、厳しい視点が大幅に軽減されています。

このように、受けとめる側との人間関係が信頼しあえる関係性なら、誰もが親しい友人その他関係者と行ってもセクハラとはみなされないように、人間関係次第でセクハラとされる行為は少なくありません。そのため、基準の一律化など、それぞれに応じた多種多様な判断基準を明確化、具体化していく必要があります。

【設問間クロス集計】

■問1と、問16「あなたは『男は仕事、女は家庭』という性別によって役割をきめてしまう考え方について、どう思われますか」の設問結果とのクロス集計

問1	1. そのとおりだと思う	2. どちらかといえばそう思う	3. どちらかといえばそう思わない	4. そう思わない	合 計
1. 男性	60	145	96	164	465
構成比	12.9	31.2	20.6	35.3	100.0
2. 女性	36	218	164	221	639
構成比	5.6	34.1	25.7	34.6	100.0
合 計	96	363	260	385	1,104
構成比	8.7	32.9	23.6	34.9	100.1

回答者 385人 無回答 14人

■問1と、問17「現在、日本社会のいろいろな分野において、男女の地位はどの程度平等になっていると思われますか」の設問結果とのクロス集計

(1)学校教育の場では

○問1と問17-(1)のクロス集計

問1	1. 男性が優遇されている	2. どちらかといえば男性が優遇されている	3. 平等である	4. どちらかといえば女性が優遇されている	5. 女性が優遇されている	合 計
1. 男性	9	71	327	18	3	428
構成比	2.1	16.6	76.4	4.2	0.7	100.0
2. 女性	18	118	400	15	0	551
構成比	3.3	21.4	72.6	2.7	0.0	100.0
合 計	27	189	727	33	3	979
構成比	2.8	19.3	74.3	3.4	0.3	100.1

回答者 979人 無回答 139人

(2)雇用の機会や働く分野では

○問1と問17-(2)のクロス集計

問1	1. 男性が優遇されている	2. どちらかといえば男性が優遇されている	3. 平等である	4. どちらかといえば女性が優遇されている	5. 女性が優遇されている	合 計
1. 男性	48	276	87	13	3	427
構成比	11.2	64.6	20.4	3.0	0.7	99.9
2. 女性	113	336	88	18	2	557
構成比	20.3	60.3	15.8	3.2	0.4	100.0
合 計	161	612	175	31	5	984
構成比	16.4	62.2	17.8	3.2	0.5	100.1

回答者 984人 無回答 234人

(3)地域活動では

○問1と問17-(3)のクロス集計

問1	1. 男性が優遇されている	2. どちらかといえば男性が優遇されている	3. 平等である	4. どちらかといえば女性が優遇されている	5. 女性が優遇されている	合 計
1. 男性	22	141	220	39	2	424
構成比	5.2	33.3	51.9	9.2	0.5	100.1
2. 女性	58	217	240	29	5	549
構成比	10.6	39.5	43.7	5.3	0.9	100.0
合 計	80	358	460	68	7	973
構成比	8.2	36.8	47.3	7.0	0.7	100.0

回答者 973人 無回答 145人

(4)家庭生活では

○問1と問17-(4)のクロス集計

問1	1. 男性が優遇 されている	2. どちらかと いえば男性が 優遇されている	3. 平等である	4. どちらかと いえば女性が 優遇されている	5. 女性が優遇 されている	合 計
1. 男性	23	165	208	35	7	438
構成比	5.3	37.7	47.5	8.0	1.6	100.1
2. 女性	71	261	193	42	5	572
構成比	12.4	45.6	33.7	7.3	0.9	99.9
合 計	94	426	401	77	12	1,010
構成比	9.3	42.2	39.7	7.6	1.2	100.0

回答者 1,010人 無回答 108人

(5)社会慣習やしきたりなどでは

○問1と問17-(5)のクロス集計

問1	1. 男性が優遇 されている	2. どちらかと いえば男性が 優遇されている	3. 平等である	4. どちらかと いえば女性が 優遇されている	5. 女性が優遇 されている	合 計
1. 男性	79	230	109	12	2	432
構成比	18.3	53.2	25.2	2.8	0.5	100.0
2. 女性	135	328	81	11	1	556
構成比	24.3	59.0	14.6	2.0	0.2	100.1
合 計	214	558	190	23	3	988
構成比	21.7	56.5	19.2	2.3	0.3	100.0

回答者 988人 無回答 130人

(6)法律や制度の上では

○問1と問17-(6)のクロス集計

問1	1. 男性が優遇 されている	2. どちらかと いえば男性が 優遇されている	3. 平等である	4. どちらかと いえば女性が 優遇されている	5. 女性が優遇 されている	合 計
1. 男性	21	117	262	22	3	425
構成比	4.9	27.5	61.6	5.2	0.7	99.9
2. 女性	58	260	226	14	1	559
構成比	10.4	46.5	40.4	2.5	0.2	100.0
合 計	79	377	488	36	4	984
構成比	8.0	38.3	49.6	3.7	0.4	100.0

回答者 984人 無回答 134人

(7)政治・経済活動への参加では

○問1と問17-(7)のクロス集計

問1	1. 男性が優遇 されている	2. どちらかと いえば男性が 優遇されている	3. 平等である	4. どちらかと いえば女性が 優遇されている	5. 女性が優遇 されている	合 計
1. 男性	48	194	175	8	2	427
構成比	11.2	45.4	41.0	1.9	0.5	100.0
2. 女性	112	297	136	6	1	552
構成比	20.3	53.8	24.6	1.1	0.2	100.0
合 計	160	491	311	14	3	979
構成比	16.3	50.2	31.8	1.4	0.3	100.0

回答者 979人 無回答 139人

(8)全体として、わが国の男女の地位は

○問1と問17-(8)のクロス集計

問1	1. 男性が優遇 されている	2. どちらかと いえば男性が 優遇されている	3. 平等である	4. どちらかと いえば女性が 優遇されている	5. 女性が優遇 されている	合 計
1. 男性	40	265	118	13	2	436
構成比	9.2	60.8	26.6	3.0	0.5	100.1
2. 女性	115	377	68	8	0	568
構成比	20.2	66.4	12.0	1.4	0.0	100.0
合 計	155	642	184	21	2	1,004
構成比	15.4	63.9	18.3	2.1	0.2	99.9

回答者 1,004人 無回答 114人

■問1と、問18「あなたは『家事』をどの程度していますか」(〇は1つ)の設問結果とのクロス集計

問1	1. よくしている	2. 時々している	3. あまり していない	4. ほとんど していない	合 計
1. 男性	101	162	98	84	445
構成比	22.7	36.4	22.0	18.9	100.0
2. 女性	532	58	13	11	614
構成比	86.6	9.4	2.1	1.8	99.9
合 計	633	220	111	95	1,059
構成比	59.8	20.8	10.5	9.0	100.1

回答者 1,059人 無回答 59人

■問1と、問19「既婚者の方におたずねします。家庭における役割について、あなたの家庭では主にどなたが担当されていますか」の設問結果とのクロス集計

(1)生活費を稼ぐ

○問1と問19-(1)のクロス集計

問1	1. 主に夫	2. 夫婦同じ程度	3. 主に妻	4. 主に他の人	5. 該当せず	合 計
1. 男性	276	62	21	1	34	394
構成比	70.1	15.7	5.3	0.3	8.6	100.0
2. 女性	385	72	26	6	46	535
構成比	72.0	13.5	4.9	1.1	8.6	100.1
合 計	661	134	47	7	80	929
構成比	71.2	14.4	5.1	0.8	8.6	100.1

回答者 929人 無回答 189人

(2)日常の家事

○問1と問19-(2)のクロス集計

問1	1. 主に夫	2. 夫婦同じ程度	3. 主に妻	4. 主に他の人	5. 該当せず	合 計
1. 男性	8	49	329	3	6	395
構成比	2.0	12.4	83.3	0.8	1.5	100.0
2. 女性	4	46	477	11	9	547
構成比	0.7	8.4	87.2	2.0	1.6	99.9
合 計	12	95	806	14	15	942
構成比	1.3	10.1	85.6	1.5	1.6	100.1

回答者 942人 無回答 176人

(3) 日々の家計を管理する

○問1と問19-(3)のクロス集計

問1	1. 主に夫	2. 夫婦同じ程度	3. 主に妻	4. 主に他の人	5. 該当せず	合 計
1. 男性	31	47	307	0	6	391
構成比	7.9	12.0	78.5	0.0	1.5	99.9
2. 女性	32	54	443	6	10	545
構成比	5.9	9.9	81.3	1.1	1.8	100.0
合 計	63	101	750	6	16	936
構成比	6.7	10.8	80.1	0.6	1.7	99.9

回答者 936人 無回答 182人

(4) 預貯金や投資などの資産管理

○問1と問19-(4)のクロス集計

問1	1. 主に夫	2. 夫婦同じ程度	3. 主に妻	4. 主に他の人	5. 該当せず	合 計
1. 男性	81	82	210	0	18	391
構成比	20.7	21.0	53.7	0.0	4.6	100.0
2. 女性	89	89	340	7	22	547
構成比	16.3	16.3	62.2	1.3	4.0	100.1
合 計	170	171	550	7	40	938
構成比	18.1	18.2	58.6	0.7	4.3	99.9

回答者 938人 無回答 180人

(5) 老親や病身者の介護や看病

○問1と問19-(5)のクロス集計

問1	1. 主に夫	2. 夫婦同じ程度	3. 主に妻	4. 主に他の人	5. 該当せず	合 計
1. 男性	4	61	149	5	160	379
構成比	1.1	16.1	39.3	1.3	42.2	100.0
2. 女性	5	64	250	7	199	525
構成比	1.0	12.2	47.6	1.3	37.9	100.0
合 計	9	125	399	12	359	904
構成比	1.0	13.8	44.1	1.3	39.7	99.9

回答者 904人 無回答 214人

(6) 子どもの教育としつけ

○問1と問19-(6)のクロス集計

問1	1. 主に夫	2. 夫婦同じ程度	3. 主に妻	4. 主に他の人	5. 該当せず	合 計
1. 男性	6	115	145	1	110	377
構成比	1.6	30.5	38.5	0.3	29.2	100.1
2. 女性	1	163	247	6	111	528
構成比	0.2	30.9	46.8	1.1	21.0	100.0
合 計	7	278	392	7	221	905
構成比	0.8	30.7	43.3	0.8	24.4	100.0

回答者 905人 無回答 213人

(7) 育児（乳幼児の世話）

○問1と問19-(7)のクロス集計

問1	1. 主に夫	2. 夫婦同じ程度	3. 主に妻	4. 主に他の人	5. 該当せず	合 計
1. 男性	1	31	175	0	160	367
構成比	0.3	8.4	47.7	0.0	43.6	100.0
2. 女性	0	37	306	5	170	518
構成比	0.0	7.1	59.1	1.0	32.8	100.0
合 計	1	68	481	5	330	885
構成比	0.1	7.7	54.4	0.6	37.3	100.1

回答者 885人 無回答 233人

(8) PTAなどへの出席

○問1と問19-(8)のクロス集計

問1	1. 主に夫	2. 夫婦同じ程度	3. 主に妻	4. 主に他の人	5. 該当せず	合 計
1. 男性	9	34	162	1	145	371
構成比	2.4	9.2	49.1	0.3	39.1	100.1
2. 女性	1	11	338	5	166	521
構成比	0.2	2.1	64.9	1.0	31.9	100.1
合 計	10	45	520	6	311	892
構成比	1.1	5.0	58.3	0.7	34.9	100.0

回答者 892人 無回答 226人

(9) 地域活動への参加

○問1と問19-(9)のクロス集計

問1	1. 主に夫	2. 夫婦同じ程度	3. 主に妻	4. 主に他の人	5. 該当せず	合 計
1. 男性	69	130	122	8	54	383
構成比	18.0	33.9	31.9	2.1	14.1	100.0
2. 女性	59	156	227	15	73	530
構成比	11.1	29.4	42.8	2.8	13.8	99.9
合 計	128	286	349	23	127	913
構成比	14.0	31.3	38.2	2.5	13.9	99.9

回答者 913人 無回答 205人

■問1と問20「あなたは、ご自分の子どもが将来どのような生き方をしてほしいと思われますか。女の子、男の子について、それぞれお聞かせください」の設問結果とのクロス集計

○女の子について

問1	1. 社会的な地位を得る	2. 経済的に自立した生活をする	3. 人間性豊かな生活をする	4. 家族や周りの人たちと円満に暮らす	5. 社会に貢献する	6. 個性や才能を生かした生活をする
1. 男性	8	107	185	202	21	78
構成比	1.7	22.6	39.1	42.7	4.4	16.5
2. 女性	5	192	208	293	26	77
構成比	0.8	29.8	32.2	45.4	4.0	11.9
合 計	13	299	393	495	47	155
構成比	1.2	26.7	35.2	44.3	4.2	13.9

問1	7. 本人の意思に任せる	8. 性別にこだわらず、個性的に暮らす	9. 家事が自分でこなせるようになる	10. その他	11. わからない	合 計
1. 男性	135	16	67	2	3	824
構成比	28.5	3.4	14.2	0.4	0.6	174.1
2. 女性	158	14	136	2	5	1,116
構成比	24.5	2.2	21.1	0.3	0.8	173.0
合 計	293	30	203	4	8	1,940
構成比	26.2	2.7	18.2	0.4	0.7	173.7

回答数(複数回答) 1,940 無回答 114人

○男の子について

問1	1. 社会的な地位を得る	2. 経済的に自立した生活をする	3. 人間性豊かな生活をする	4. 家族や周りの人たちと円満に暮らす	5. 社会に貢献する	6. 個性や才能を生かした生活をする
1. 男性	35	245	141	131	66	68
構成比	7.4	51.8	29.8	27.7	14.0	14.4
2. 女性	37	420	153	190	49	75
構成比	5.7	65.1	23.7	29.5	7.6	11.6
合 計	72	665	294	321	115	143
構成比	6.4	59.5	26.3	28.7	10.3	12.8

問1	7. 本人の意思に任せる	8. 性別にこだわらず、個性的に暮らす	9. 家事が自分でこなせるようになる	10. その他	11. わからない	合 計
1. 男性	121	7	6	4	3	827
構成比	25.6	1.5	1.3	0.8	0.6	174.9
2. 女性	148	4	29	1	7	1,113
構成比	22.9	0.6	4.5	0.2	1.1	172.5
合 計	269	11	35	5	10	1,940
構成比	24.1	1.0	3.1	0.4	0.9	173.5

回答数(複数回答) 1,940 無回答 7人

■問1と問21「あなたは、ご自分の子どもにどの程度の教育を受けさせたいと思われませんか。女の子、男の子について、それぞれお聞かせください」の設問結果とのクロス集計

○女の子について

問1	1. 中学校	2. 高等学校	2. 高等学校	4. 短期大学・高等専門学校	5. 大学	6. 大学院	7. その他	合 計
1. 男性	3	40	22	93	236	8	25	427
構成比	0.7	9.4	5.2	21.8	55.3	1.9	5.9	100.2
2. 女性	0	42	55	134	296	11	28	566
構成比	0.0	7.4	9.7	23.7	52.3	1.9	4.9	99.9
合 計	3	82	77	227	532	19	53	993
構成比	0.3	8.3	7.8	22.9	53.6	1.9	5.3	100.1

回答者 933人 無回答 125人

○男の子について

問1	1. 中学校	2. 高等学校	2. 高等学校	4. 短期大学・高等専門学校	5. 大学	6. 大学院	7. その他	合 計
1. 男性	1	18	25	9	326	24	25	428
構成比	0.2	4.2	5.8	2.1	76.2	5.6	5.8	99.9
2. 女性	0	14	41	17	420	47	26	565
構成比	0.0	2.5	7.3	3.0	74.3	8.3	4.6	100.0
合 計	1	32	66	26	746	71	51	993
構成比	0.1	3.2	6.6	2.6	75.1	7.2	5.1	99.9

回答者 993人 無回答 125人、対象外人

■問1と問22「学校教育の中で男女平等をすすめるために、特にどのようなことが必要だと思いますか」の設問結果とのクロス集計

問1	1. 出席簿、座席、ロッカーの順番など、男女を分ける習慣をなくす	2. 学校生活での児童・生徒の役割分担を男女同じにする	3. 生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力を生かせるように配慮する	4. 男女平等の意識を育てる授業をする	5. 教職員の男女平等教育に関する認識を深める
1. 男性	34	193	250	158	129
構成比	7.2	40.8	52.9	33.4	27.3
2. 女性	53	244	342	176	154
構成比	11.2	37.8	53.0	27.3	23.9
合 計	87	437	592	334	283
構成比	7.8	39.1	53.0	29.9	25.3

問1	6. 校長や教頭に女性を増やしていく	7. 保護者会などを通じ、男女平等教育への保護者の理解を深める	8. 特にすすめてよい	9. その他	10. わからない	合 計
1. 男性	49	88	42	20	33	996
構成比	10.4	18.6	8.9	4.2	7.0	210.7
2. 女性	91	107	64	21	44	1,296
構成比	14.1	16.6	9.9	3.3	6.8	203.9
合 計	140	195	106	41	77	2,292
構成比	12.5	17.4	9.5	3.7	6.9	205.1

回答数 2,292(複数回答) 無回答 115人

■問1と、問25「仕事につかれている理由をお教えください」の設問結果とのクロス集計

問1	1. 生計を維持するため	2. 家計の足しにするため	3. 住宅ローンなど借金の返済のため	4. 教育資金を得るため	5. 将来に備えて貯蓄するため	6. 自分で自由に使えるお金を得るため
1. 男性	265	35	74	26	65	34
構成比	56.0	7.4	15.6	5.5	13.7	7.2
2. 女性	146	119	53	45	75	59
構成比	30.9	25.2	11.2	9.5	15.9	12.5
合 計	411	154	127	71	140	93
構成比	36.8	13.8	11.4	6.4	12.5	8.3

問1	7. 生きがいを得るため	8. 自分の能力・技能・資格を生かすため	9. 視野を広げたり、友人を得たりするため	10. 社会に貢献するため	11. 仕事をするのが好きだから	12. 働くのが当然だから
1. 男性	59	35	27	46	29	101
構成比	12.5	7.4	5.7	9.7	6.1	21.4
2. 女性	69	51	55	27	42	45
構成比	14.6	10.8	11.6	5.7	8.9	9.5
合 計	128	86	82	73	71	146
構成比	11.4	7.7	7.3	6.5	6.4	13.1

問1	13. 時間に余裕があるから	14. 家業であるから	15. その他	16. わからない	合 計
1. 男性	16	15	12	4	843
構成比	3.4	3.2	2.5	0.8	178.1
2. 女性	22	40	13	7	868
構成比	4.7	8.5	2.7	1.5	183.7
合 計	38	55	25	11	1,711
構成比	3.4	4.9	2.2	1.0	153.1

回答者 1,711(複数回答) 無回答 59人

問 26 あなたの職場で男女の格差があると思うのは何ですか。(1)～(12)のそれぞれについて、あてはまるものを1つずつ選び、番号に○をつけてください。

(1)募集・採用の仕方

○問1と問26-(1)のクロス集計

問1	1. 女性が優遇 されている	2. 男女平等で ある	3. 男性が優遇 されている	4. わからない	合 計
1. 男性	12	139	90	54	295
構成比	4.1	47.1	30.5	18.3	100.0
2. 女性	15	123	85	88	311
構成比	4.8	39.5	27.3	28.3	99.9
合 計	27	262	175	142	606
構成比	4.5	43.2	28.9	23.4	100.0

回答者 606人 無回答 153人、対象外 359人

※職に就いていながら回答のない、または部分的に回答のない人を「無回答」、無職のため答え(られ)ない、

問27・28の無職者向け質問が自分用としたなどの理由で、回答のない人を「対象外」とした(以下同じ)。

(2)採用数

○問1と問26-(2)のクロス集計

問1	1. 女性が優遇 されている	2. 男女平等で ある	3. 男性が優遇 されている	4. わからない	合 計
1. 男性	10	96	118	68	292
構成比	3.4	32.9	40.4	23.3	100.0
2. 女性	29	97	80	105	311
構成比	9.3	31.2	25.7	33.8	100.0
合 計	39	193	198	173	603
構成比	6.5	32.0	32.8	28.7	100.0

回答者 603人 無回答 156人、対象外 359人

(3)配置される職場

○問1と問26-(3)のクロス集計

問1	1. 女性が優遇 されている	2. 男女平等で ある	3. 男性が優遇 されている	4. わからない	合 計
1. 男性	19	119	95	54	287
構成比	6.6	41.5	33.1	18.8	100.0
2. 女性	23	103	91	91	308
構成比	7.5	33.4	29.5	29.5	99.9
合 計	42	222	186	145	595
構成比	7.1	37.3	31.3	24.4	100.1

回答者 595人 無回答 164人、対象外 359人

(4)仕事の内容

○問1と問26-(4)のクロス集計

問1	1. 女性が優遇 されている	2. 男女平等で ある	3. 男性が優遇 されている	4. わからない	合 計
1. 男性	27	121	101	42	291
構成比	9.3	41.6	34.7	14.4	100.0
2. 女性	28	121	86	76	311
構成比	9.0	38.9	27.7	24.4	100.0
合 計	55	242	187	118	602
構成比	9.1	40.2	31.1	19.6	100.0

回答者 602人 無回答 157人、対象外 359人

(5)賃金

○問1と問26-(5)のクロス集計

問1	1. 女性が優遇 されている	2. 男女平等で ある	3. 男性が優遇 されている	4. わからない	合 計
1. 男性	4	127	129	35	295
構成比	1.4	43.1	43.7	11.9	100.1
2. 女性	2	94	145	70	311
構成比	0.6	30.2	46.6	22.5	99.9
合 計	6	221	274	105	606
構成比	1.0	36.5	45.2	17.3	100.0

回答者 606人 無回答 153人、対象外 359人

(6)昇進・昇給

○問1と問26-(6)のクロス集計

問1	1. 女性が優遇 されている	2. 男女平等で ある	3. 男性が優遇 されている	4. わからない	合 計
1. 男性	3	115	131	43	292
構成比	1.0	39.4	44.9	14.7	100.0
2. 女性	4	71	151	83	309
構成比	1.3	23.0	48.9	26.9	100.1
合 計	7	186	282	126	601
構成比	1.2	30.9	46.9	21.0	100.0

回答者 601人 無回答 158人、対象外 359人

(7)能力評価(業績評価・人事考課等)

○問1と問26-(7)のクロス集計

問1	1. 女性が優遇 されている	2. 男女平等で ある	3. 男性が優遇 されている	4. わからない	合 計
1. 男性	5	137	99	51	292
構成比	1.7	46.9	33.9	17.5	100.0
2. 女性	2	92	121	95	310
構成比	0.6	29.7	39.0	30.6	99.9
合 計	7	229	220	146	602
構成比	1.2	38.0	36.5	24.3	100.0

回答者 602人 無回答 157人、対象外 359人

(8)管理職への登用

○問1と問26-(8)のクロス集計

問1	1. 女性が優遇 されている	2. 男女平等で ある	3. 男性が優遇 されている	4. わからない	合 計
1. 男性	4	87	157	44	292
構成比	1.4	29.8	53.8	15.1	100.1
2. 女性	4	55	165	86	310
構成比	1.3	17.7	53.2	27.7	99.9
合 計	8	142	322	130	602
構成比	1.3	23.6	53.5	21.6	100.0

回答者 602人 無回答 157人、対象外 359人

(9)研修の頻度や内容

○問1と問26-(9)のクロス集計

問1	1. 女性が優遇されている	2. 男女平等である	3. 男性が優遇されている	4. わからない	合 計
1. 男性	3	156	60	68	287
構成比	1.0	54.4	20.9	23.7	100.0
2. 女性	6	118	70	111	305
構成比	2.0	38.7	23.0	36.4	100.1
合 計	9	274	130	179	592
構成比	1.5	46.3	22.0	30.2	100.0

回答者 592人 無回答 167人、対象外 359人

(10)定年まで続けやすい雰囲気

○問1と問26-(10)のクロス集計

問1	1. 女性が優遇されている	2. 男女平等である	3. 男性が優遇されている	4. わからない	合 計
1. 男性	8	128	101	57	292
構成比	2.7	43.2	34.6	19.5	100.0
2. 女性	6	117	108	78	309
構成比	1.9	37.9	35.0	25.2	100.0
合 計	14	245	209	135	601
構成比	2.3	40.4	34.8	22.5	100.0

回答者 601人 無回答 158人、対象外 359人

(11)再雇用

○問1と問26-(11)のクロス集計

問1	1. 女性が優遇されている	2. 男女平等である	3. 男性が優遇されている	4. わからない	合 計
1. 男性	7	115	80	85	287
構成比	2.4	40.1	27.9	29.6	100.0
2. 女性	9	89	84	124	306
構成比	2.9	29.1	27.5	40.5	100.0
合 計	16	204	164	209	593
構成比	2.7	34.4	27.7	35.2	100.0

回答者 593人 無回答 166人、対象外 359人

(12)育児・介護休暇など休暇の取得に関して

○問1と問26-(12)のクロス集計

問1	1. 女性が優遇されている	2. 男女平等である	3. 男性が優遇されている	4. わからない	合 計
1. 男性	125	83	8	71	287
構成比	43.6	28.9	2.8	24.7	100.0
2. 女性	100	77	12	124	313
構成比	31.9	24.6	3.8	39.6	99.9
合 計	225	160	20	195	600
構成比	37.5	26.7	3.3	32.5	100.0

回答者 600人 無回答 159人、対象外 359人

■問1と、問27「現在、仕事をしていない理由は何ですか」の設問結果とのクロス集計

問1	1. 経済的に働く必要がないから	2. 職業をもたない方が自分のやりたいことができるから	3. 家にいるのが当然だから	4. 家事の負担が大きいから	5. 育児の負担が大きいから	6. 健康や体力に自信がないから
1. 男性	19	13	2	1	0	21
構成比	12.4	8.5	1.3	0.7	0.0	13.7
2. 女性	38	16	15	33	31	61
構成比	11.2	4.7	4.4	9.7	9.1	17.9
合 計	57	29	17	34	31	82
構成比	11.6	5.9	3.4	6.9	6.3	16.6

問1	7. 希望通りの仕事が得られないから	8. 配偶者や子ども等家族が望まないから	9. 親や家族などの介護や看護をするため	10. 現在学校に通っているから	11. 高齢だから	12. 働くことに向いていないから
1. 男性	24	1	6	1	91	1
構成比	15.7	0.7	3.9	0.7	59.5	0.7
2. 女性	30	23	31	4	153	7
構成比	8.8	6.8	9.1	1.2	45.0	2.1
合 計	54	24	37	5	244	8
構成比	11.0	4.9	7.5	1.0	49.5	1.6

問1	13. 働くことが好きでないから	14. 特に理由はない	15. その他	16. わからない	合 計
1. 男性	0	14	26	2	222
構成比	0.0	9.2	17.0	1.3	145.1
2. 女性	3	36	33	4	518
構成比	0.9	10.6	9.7	1.2	152.4
合 計	3	50	59	6	740
構成比	0.6	10.1	12.0	1.2	150.1

回答者 740人 無回答 52人、対象外 573人

■問1と、問28「これから仕事につきたいとお考えですか」の設問結果とのクロス集計

問1	1. すぐにも働きたい	2. 将来は働きたい	3. 働くつもりはない(働けない)	4. わからない	合 計
1. 男性	35	11	71	29	146
構成比	24.0	7.5	48.6	19.9	100.0
2. 女性	23	58	173	57	311
構成比	7.4	18.6	55.6	18.3	99.9
合 計	58	69	244	86	457
構成比	12.7	15.1	53.4	18.8	100.0

回答者 457人 無回答 87人、対象外 574人

■問1と、問29「女性が働き続けるために、今後どのようなことが必要だと思いますか」の設問結果とのクロス集計

問1	1. 女性の雇用機会を拡大する	2. 男女がともに取得できる育児・介護休業制度の充実	3. 保育施設や保育時間の延長など保育内容の充実	4. 介護などの福祉サービスの充実	5. 職業訓練の講座の充実	6. 気軽に相談できる制度の確立
1. 男性	126	118	146	93	17	58
構成比	29.2	27.4	33.9	21.6	3.9	13.5
2. 女性	129	192	176	145	25	46
構成比	22.3	33.2	30.4	25.0	4.3	7.9
合 計	255	310	322	238	42	104
構成比	25.2	30.7	31.9	23.6	4.2	10.3

問1	7. 企業における男女の差別的取扱いの是正	8. 企業内保育所の設置	9. 労働時間の短縮	10. 短時間勤務、在宅勤務やフレックスタイムの導入	11. 育児などによる退職者を同じ職種で再雇用する制度の普及	12. パートタイマーの給与・労働条件の改善
1. 男性	67	59	55	89	58	124
構成比	15.5	13.7	12.8	20.6	13.5	28.8
2. 女性	53	69	75	113	88	187
構成比	9.2	11.9	13.0	19.5	15.2	32.3
合 計	120	128	130	202	146	311
構成比	11.9	12.7	12.9	20.0	14.5	30.8

問1	13. 派遣労働者の給与・労働条件の改善	14. 男性の家事・育児・介護への参加	15. その他	16. わからない	合 計
1. 男性	39	79	6	21	1,155
構成比	9.0	18.3	1.4	4.9	268.0
2. 女性	38	147	11	31	1,525
構成比	6.6	25.4	1.9	5.4	263.4
合 計	77	226	17	52	2,680
構成比	7.6	22.4	1.7	5.1	265.3

回答数(複数回答) 457人 無回答 103人 無効回答 5人

■問1と、問30「次の行為を受けたとき、ドメスティック・バイオレンスだと思いますか。あてはまるものを1つずつ選び、番号に○をつけてください」の設問結果とのクロス集計

(1) 平手でうつ

■問1と問30-(1)のクロス集計

問1	1. どんな場合でも暴力にあたる	2. 暴力の場合とそうでない場合がある	3. 暴力にあたるとは思わない	合 計
1. 男性	225	165	19	409
構成比	55.0	40.3	4.6	99.9
2. 女性	305	221	10	536
構成比	56.9	41.2	1.9	100.0
合 計	530	386	29	945
構成比	56.1	40.8	3.1	100.0

回答者 945人 無回答 173人

(2) 足でける

■問1と問30-(2)のクロス集計

問1	1. どんな場合でも暴力にあたる	2. 暴力の場合とそうでない場合がある	3. 暴力にあたるとは思わない	合 計
1. 男性	321	86	4	411
構成比	78.1	20.9	1.0	100.0
2. 女性	440	94	5	539
構成比	81.6	17.4	0.9	99.9
合 計	761	180	9	950
構成比	80.1	18.9	0.9	99.9

回答者 950人 無回答 168人

(3) 身体を傷つける可能性のあるものでなく

■問1と問30-(3)のクロス集計

問1	1. どんな場合でも暴力にあたる	2. 暴力の場合とそうでない場合がある	3. 暴力にあたるとは思わない	合 計
1. 男性	391	17	3	411
構成比	95.1	4.1	0.7	99.9
2. 女性	506	28	7	541
構成比	93.5	5.2	1.3	100.0
合 計	898	47	13	952
構成比	94.3	4.9	1.4	100.6

回答者 952人 無回答 166人

(4) なぐるふりをして脅す

■問1と問30-(4)のクロス集計

問1	1. どんな場合でも暴力にあたる	2. 暴力の場合とそうでない場合がある	3. 暴力にあたるとは思わない	合 計
1. 男性	199	167	42	408
構成比	48.8	40.9	10.3	100.0
2. 女性	275	212	46	533
構成比	51.6	39.8	8.6	100.0
合 計	474	379	88	941
構成比	50.4	40.3	9.4	100.1

回答者 941人 無回答 177人

(5) 刃物などを突きつけて脅す

■問1と問30-(5)のクロス集計

問1	1. どんな場合でも 暴力にあたる	2. 暴力の場合とそう でない場合がある	3. 暴力にあたるとは 思わない	合 計
1. 男性	395	13	2	410
構成比	96.3	3.2	0.5	100.0
2. 女性	508	25	3	536
構成比	94.8	4.7	0.6	100.1
合 計	903	38	5	946
構成比	95.5	4.0	0.5	100.0

回答者 946人 無回答 172人

(6) 相手が嫌がっているのに性的な行為を強要する

■問1と問30-(6)のクロス集計

問1	1. どんな場合でも 暴力にあたる	2. 暴力の場合とそう でない場合がある	3. 暴力にあたるとは 思わない	合 計
1. 男性	338	57	14	409
構成比	82.6	13.9	3.4	99.9
2. 女性	452	74	9	535
構成比	84.5	13.8	1.7	100.0
合 計	790	131	23	944
構成比	83.7	13.9	2.4	100.0

回答者 944人 無回答 147人

(7) 相手が嫌がっているのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せる

■問1と問30-(7)のクロス集計

問1	1. どんな場合でも 暴力にあたる	2. 暴力の場合とそう でない場合がある	3. 暴力にあたるとは 思わない	合 計
1. 男性	305	78	27	410
構成比	74.4	19.0	6.6	100.0
2. 女性	390	114	35	539
構成比	72.4	21.2	6.5	100.1
合 計	695	192	62	949
構成比	73.2	20.2	6.5	99.9

回答者 949人 無回答 169人

(8) 何を言っても長時間無視し続ける

■問1と問30-(8)のクロス集計

問1	1. どんな場合でも 暴力にあたる	2. 暴力の場合とそう でない場合がある	3. 暴力にあたるとは 思わない	合 計
1. 男性	187	173	46	406
構成比	46.1	42.6	11.3	100.0
2. 女性	250	218	66	534
構成比	46.8	40.8	12.4	100.0
合 計	437	391	112	940
構成比	46.5	41.6	11.9	100.0

回答者 940人 無回答 178人

(9) 相手の交友関係や電話を細かく監視する

■問1と問30-(9)のクロス集計

問1	1. どんな場合でも 暴力にあたる	2. 暴力の場合とそう でない場合がある	3. 暴力にあたるとは 思わない	合 計
1. 男性	187	173	46	406
構成比	46.1	42.6	11.3	100.0
2. 女性	250	218	66	534
構成比	46.8	40.8	12.4	100.0
合 計	437	391	112	940
構成比	46.5	41.6	11.9	100.0

回答者 940人 無回答 178人

(10) 「誰のおかげで生活できるのだ」や「かいしょうなし」などと言う

■問1と問30-(10)のクロス集計

問1	1. どんな場合でも 暴力にあたる	2. 暴力の場合とそう でない場合がある	3. 暴力にあたるとは 思わない	合 計
1. 男性	231	134	40	405
構成比	57.0	33.1	9.9	100.0
2. 女性	319	175	48	542
構成比	58.9	32.3	8.9	100.1
合 計	550	309	88	947
構成比	58.1	32.6	9.3	100.0

回答者 947人 無回答 171人

(11) 大声でどなる

■問1と問30-(11)のクロス集計

問1	1. どんな場合でも 暴力にあたる	2. 暴力の場合とそう でない場合がある	3. 暴力にあたるとは 思わない	合 計
1. 男性	170	196	42	238
構成比	71.4	82.4	17.6	171.4
2. 女性	256	239	47	286
構成比	89.5	83.6	16.4	189.5
合 計	426	435	89	524
構成比	81.3	83.0	17.0	181.3

回答者 524人 無回答 168人

(12) 家に生活費を入れない

■問1と問30-(12)のクロス集計

問1	1. どんな場合でも 暴力にあたる	2. 暴力の場合とそう でない場合がある	3. 暴力にあたるとは 思わない	合 計
1. 男性	253	99	55	407
構成比	62.2	24.3	13.5	100.0
2. 女性	364	104	68	536
構成比	67.9	19.4	12.7	100.0
合 計	617	203	123	943
構成比	65.4	21.5	13.0	99.9

回答者 943人 無回答 175人

■問1と、問31「配偶者や元配偶者、パートナー、親しい異性（恋人等）から次のような行為を一度でも受けたことがありますか」の設問結果とのクロス集計

問1	1. 命の危機を感じるくらいの暴力をうける	2. 医師の治療が必要となる程度の暴力をうける	3. 医師の治療が必要とならない程度の暴力をうける	4. なぐるふりをし、脅される	5. あなたが嫌がっているのに性的な行為を強要される	6. あなたが嫌がっているのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せられる
1. 男性	0	1	5	5	0	0
構成比	0.0	0.3	1.4	1.4	0.0	0.0
2. 女性	11	11	37	31	22	4
構成比	2.0	2.0	6.9	5.8	4.1	0.7
合 計	11	12	42	36	22	4
構成比	1.2	1.3	4.7	4.0	2.4	0.4

問1	7. 何を言っても無視され続ける	8. 交友関係や電話を細かく監視される	9. 「誰のおかげで生活できるんだ」や「かいしようなし」などと言われる	10. 大声でどなられる	11. 受けたことがない	合 計
1. 男性	26	6	17	34	295	389
構成比	7.2	1.7	4.7	9.4	81.7	107.8
2. 女性	29	16	43	126	359	689
構成比	5.4	3.0	8.0	23.4	66.6	127.8
合 計	55	22	60	160	654	1078
構成比	6.1	2.4	6.7	17.8	72.7	119.8

回答者 1078人 無回答 218人

■問1と、問32「何らかの行為を受けたことについて、誰かに話したり相談したりしましたか」の設問結果とのクロス集計

問1	1. 家族・親族に相談した	2. 同僚や友人に相談した	3. 職場の上司に相談した	4. 学校や職場の相談窓口相談した
1. 男性	25	10	2	1
構成比	21.2	8.5	1.7	0.8
2. 女性	75	61	1	1
構成比	36.1	29.3	0.5	0.5
合 計	100	71	3	2
構成比	30.7	21.8	0.9	0.6

問1	5. 公的機関に相談した	6. その他	7. 誰にも話さず、相談していない問33へ	合 計
1. 男性	4	13	69	118
構成比	3.4	11.0	58.5	105.1
2. 女性	10	11	77	208
構成比	4.8	5.3	37.0	113.5
合 計	14	24	146	326
構成比	4.3	7.4	44.8	110.5

回答者 1,105人 無回答 20人 対象外 772人

■問1と、問33「誰にも話さず、相談しなかったのはなぜですか」の設問結果とのクロス集計

問1	1. 誰に相談してよいのかわからなかった	2. みっともないので	3. 相談しても無駄だと思ったから	4. 相談しても自分のせいになれたと思ったから	5. 相手に知れるとよりひどい暴力を受けるといったから
1. 男性	2	11	11	4	0
構成比	2.5	13.9	13.9	5.1	0.0
2. 女性	6	16	13	2	2
構成比	6.8	18.2	14.8	2.3	2.3
合 計	8	27	24	6	2
構成比	4.8	16.2	14.4	3.6	1.2

問1	6. 自分にも悪いところがあると思ったから	7. 相談するほどのことではないと思ったから	8. 家族に危害が及ぶと思ったから	9. その他	合 計
1. 男性	17	36	3	12	96
構成比	21.5	45.6	3.8	15.2	121.5
2. 女性	15	49	0	5	108
構成比	17.0	55.7	0.0	5.7	122.7
合 計	32	85	3	17	204
構成比	19.2	50.9	1.8	10.2	122.2

回答者 204人 無回答 8人 対象外 943人

■問1と、問34「次の行為を受けたとき、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ：性的嫌がらせ）だと思いますか。そう思われるものに○をしてください」の設問結果とのクロス集計

問1	1. 地位や権限を利用して、性的な関係を迫ること	2. さわる、抱きつくなど肉体的接触を行うこと	3. 性的冗談や質問、ひやかしの言葉などをかけること	4. ノードポスターやわいせつ本、性的ジェスチャーを見せたりして、からかうこと	5. 宴席でのお酌やデュエット、ダンスなどを強要すること	6. 結婚予定や出産予定をたびたび聞くこと
1. 男性	340	324	230	272	206	144
構成比	90.4	86.2	61.2	72.3	54.8	38.3
2. 女性	474	461	320	373	259	143
構成比	91.9	89.3	62.0	72.3	50.2	27.7
合 計	814	785	550	645	465	287
構成比	91.3	88.0	61.7	72.3	52.1	32.2

問1	7. 女性の目のつきやすい所に、ノードポスターやわいせつ本、カレンダーなどを置いておくこと	8. 体をじろろ見たり、容姿のことをすぐ話題にしたりすること	9. 「異性関係が派手だ」などと性的なうわさを流すこと	10. その他	11. わからない	合 計
1. 男性	231	234	249	4	18	2,252
構成比	61.4	62.2	66.2	1.1	4.8	598.9
2. 女性	264	360	360	3	20	3,037
構成比	51.2	69.8	69.8	0.6	3.9	588.6
合 計	495	594	609	7	38	5,289
構成比	55.5	66.6	68.3	0.8	4.3	592.9

回答数（複数回答） 5,289 無回答 226人

用語解説

【DV (Domestic Violence ドメスティック・バイオレンス)】

「夫やパートナー等の親密な関係にある(あった)男性から女性に対する暴力」のこととされています。政府の調査によれば 20 人に一人の女性が生命に危険を感じる程の暴力を受けていたことが報告されています。

また、日本の警察の犯罪統計でも殺人事件の女性被害者の約 3 割が夫、内縁の夫から殺され、離婚調停を申し立てる妻の約 3 割が離婚理由として「夫の身体的な暴力」を挙げています。

これは家庭内の個人的夫婦の痴話喧嘩という次元をはるかに越えた社会構造の中にあり、またジェンダー(社会的、文化的性差。いわゆる男らしさ、女らしさ)による不平等と関係するような価値観、伝統、習慣などが複雑に絡み合っていると考えられます。

DVの背景にあるのは、性差別社会であり、経済的、社会的に男性が優位に立つ社会、女性が経済力を持つことが困難を伴う社会、子育てが女性の役割とみなされ、その労働に対して経済的価値が付与されていない社会、妻には夫を世話し支える役割があるとされている社会、男性の攻撃性や暴力性が男らしさの証と容認されているという社会意識があります。

【固定的な役割分担意識】

女性を巡る諸問題の根底にあるものとして、「女は家庭、男は仕事」という固定的な性別役割分担意識があります。この意識自体が問題であるというよりも、それが「当然」であるとか「自然」であるとかいった考え方が社会通念化することで、女性の社会進出を疎外したり、女性への差別を誘発したりする土壌となることです。

【ジェンダー (Gender)】

男性・女性といった生物学的な性差に対して、社会的、文化的に形成される男女の差異のことをいいます。男らしさ、女らしさといった性別による役割などの言葉で表現されるものです。

【ライフステージ (Life stage)】

人間の一生における幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期など人生の様々な過程における生活史上の各段階のことをいいます。家族については新婚期・育児期・教育期・子独立期・老夫婦期などに分けられます。

【ILO156 号条約】

「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等化に関する条約」のことで、日本は 1995 年(平成 7 年)に批准しています。この条約は、育児や介護などの「家庭的責任」と「職場での責任」の両立が社会や国家には必要であることを認め、子どもの養育や家族の介護などの責任がある男女労働者は差別されずに、できる限り家庭と仕事の両立を図り、働く権利を行使することができることを定めたものです。そのための、保育・家族に対する地域サービスの充実や女性の就職・再就職のための職業訓練などの措置を挙げています。また、家族的責任を有することそれ自体は、解雇の理由にはできないとも定めています。

【エンパワーメント (Empowerment)】

エンパワーメントとは、20 世紀を代表するブラジルの教育思想家であるパウロ・フレイレルの提唱により社会学的な意味で用いられるようになり、世界の先住民運動や女性運動、講義の市民運動などの場面で用いられ、実践されるようになった概念です。

エンパワーメントは、人間の潜在能力の発揮を可能にするよう平等で公平な社会を実現しようとするところに価値を見出す点であり、単に個人や集団の自立を促す概念ではないとしています。

【セクシュアル・ハラスメント (Sexual Harassment)】

日本では、「性的嫌がらせ」と訳されています。とくに問題とされているのは、職場において男性の上司などから女性が性的言動の対象とされ、不利益や悪影響を受ける場合があります。性的関係を迫られて拒否すると解雇・左遷されるなどの不利益を受けるタイプが「脅迫型」または「代償型」とよばれ、噂(うわさ)などによって、職場で働きにくくなるなど悪影響を受けるタイプが「環境型」とよばれています。

1980 年(昭和 55 年)ごろから、女性の尊厳・人権を侵害する重大な問題であるとして社会問題化しており、日本でも「セクハラ」と略されて広く使われるようになりました。1999 年(平成 11)4 月からは、改正「男女雇用機会均等法」の施行により、事業主に対して防止が義務付けられました。

【ノーマライゼーション (Normalization)】

障がいのある人もない人も、高齢者も児童も、社会で生活するすべての人が、普通に生活できる社会こそが、本来の普通(ノーマル)の社会であるという考え方。また、そのような社会を作っていこうとする理念のことをいいます。

【パワーハラスメント(Power Harassment)】

日本語で、「権力や地位を利用した嫌がらせ」という意味で用いられる言葉です。
会社などで職権などの権力差(パワー)を背景にし、本来の業務のはんちゅうを超えて継続的に、人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与える行為です。

【リハビリテーション(Rehabilitation)】

リハビリテーションの対象である障がい者は、医学的因子による障がいとそれに伴って社会的に生ずる障がいとに大別され、リハビリテーションは、それぞれに対応する方策として「医学的リハビリテーション」と「社会的リハビリテーション」とに大別されますが、社会的に生ずる障がいでありながら、社会的リハビリテーションの実施が困難な場合には、医学的リハビリテーションが実施されるなど、広義のリハビリテーションの目的を得るためには、重疊的なアプローチが要請されます。

社会的リハビリテーションは「全人的復権」という概念であり、医学的リハビリテーションは、本来「障がいの克服」という概念でしたが、WHOによる国際障害分類が国際生活機能分類へと改訂されてから、「生活機能の改善・向上」という概念へと変化しました。



太 子 町

みんなでめざします 豊かな緑と歴史を活かした元気のあるまち 太子町

太子町男女共同参画推進計画

平成22年(2010年)3月

発行 太子町

〒583-8580 大阪府南河内郡太子町大字山田 88 番地