

## 第2章 男女共同参画を取り巻く環境

---

## 1 社会的背景

新座市が「にいざ男女共同参画プラン」を策定した平成18年以降、人々の生活を取り巻く社会環境は変化を続けています。社会全体で少子高齢化が加速し、地域社会や労働力の人口構成も変化していることから、これまで社会で活躍することの少なかった人々の活動が期待されています。経済状況は景気の変動が大きく、就労の場では、非正規雇用の増大と働き方の多様化が進むとともに、正規雇用と非正規雇用の格差拡大、健康を害する働き方の問題が顕在化するなど不安定化が進んでいます。

このような社会の中で、全ての人が性別にかかわらず一人ひとりが個性と能力を最大限に発揮し、家庭、仕事、地域生活など多様な活動を自らの希望に沿った形で展開して豊かな人生を送るためには、性別による差別や活動が制限されることのない、男女共同参画社会を実現する必要があります。

## 2 国際的な動向

国際的には、男女共同参画推進に関する取組は継続的に推進されてきています。

国連が昭和50年(1975年)を「国際婦人年」と位置付け、翌年からの10年間を「国連婦人の10年」としたことを受け、女性の地位向上を目指した取組が世界的規模で進められることとなりました。

平成7年(1995年)の第4回世界女性会議\* (北京会議)では、「女性の権利は人権である」ことが再確認され、また、女性のエンパワーメント\*が問題解決のキーワードとされて「北京宣言\*」及び「行動綱領\*」が採択されました。

また、平成12年(2000年)には、国連特別総会「女性2000年会議」が開催されました。ここでは、北京会議において採択された事項について実施状況の分析、見直し及び評価が行われ、今後の行動目標が「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」として示されました。

平成17年(2005年)には「国連婦人の地位委員会\* (北京+10)」が開催され、ジェンダー\*平等と女性のエンパワーメントの推進が持続可能な開発のために不可欠であること、ミレニアム開発目標(貧困撲滅やHIV/AIDS等の疾病の防止などの国際社会が達成すべき8つの目標)の達成にも深く関与していることが確認され、ジェンダーの視点を取り入れる必要性の強調などが新たに盛り込まれました。

また、平成22年(2010年)には「国連婦人の地位委員会(北京+15)」が開催され、北京行動綱領等の再確認やミレニアム開発目標等の効果的実施などを盛り込んだ宣言や、日本が共同提案国となった「女性・女兒とHIV/AIDS決議」など7つの決議が採択されました。

## 3 国の動向

### 男女共同参画に係る法律等の整備

女性をめぐる状況は時代と共に大きな変化を遂げており、さまざまな法整備が進められています。就業の上では、女性と男性が不平等な時期が長く続きましたが、昭和60年(1985年)には、昭和47年(1972年)に成立した「勤労婦人福祉法」を改正して「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律(男女雇用機会均等法)\*」が成立し、同年「女子差別撤廃条約\*」を批准しました。また、平成11年(1999年)4月の「男女雇用機会均等法」の改正では「女子労働者の福祉に関する増進」の部分が削除され「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」に改称され、平成19年(2007年)には改正法が施行されました。

さらに、平成11年(1999年)には「男女共同参画社会基本法\*」が成立し、男女共同参画社会の基本理念が明確になりました。

平成13年(2001年)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(DV防止法)\*」、平成15年(2003年)には「次世代育成支援対策推進法」が成立し、配偶者間の暴力や子育てなど、それまでは家庭の問題として考えられていた傾向にあった問題についても、法整備が行われました。

平成7年(1995年)に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)\*」は、平成22年(2010年)7月に改正され、男性も育児休業が取得しやすくなるなど、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができる社会を目指した環境の整備が行われています。

また、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)\*」の実現に向けた取組として、平成19年(2007年)には、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章\*」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針\*」を策定し、社会全体での仕事と生活の双方の調和の実現に向けた決意が表明されました。

なお、「憲章」では、『国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。』としており、ワーク・ライフ・バランスを実現することが国民一人ひとりだけではなく社会全体を豊かにするものであることを明記しています。

さらに、平成22年(2010年)には、施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」、「行動指針」に新たな視点や取組を盛り込み、一層積極的に取り組む決意を表明するため、政労使トップによる新たな合意が結ばれたところです。

### 男女共同参画に係る施策の推進

男女共同参画に係る計画としては、昭和52年(1977年)に最初の「国内行動計画」が策定されました。その後、昭和62年(1987年)に「西暦2000年に向けての新国内行動計画」、平成8年(1996年)に「男女共同参画2000年プラン」が策定され、男女共同参画に係る施策の基本方針となりました。

平成12年（2000年）には、「男女共同参画基本計画」が策定されるとともに、男女共同参画の推進体制をより充実したものにすため、平成13年（2001年）に内閣府内に「男女共同参画局」が設置され、現在に至っています。

また、平成17年（2005年）に策定された第2次男女共同参画基本計画では、12の重点目標が定められ、科学技術や防災などが新たな取組の分野として追加されました。さらには、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」について、「2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」との目標が明記され、GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）\*を高める取組を行っています。

さらに、続く第3次男女共同参画基本計画は、国民からの意見募集、公聴会等を経て、平成22年（2010年）12月に閣議決定されました。新たな計画では、男性、子どもにとっての男女共同参画や、貧困など様々な困難な状況に置かれている人々への対応等を盛り込むなど、改めて強調すべき視点が示されています。

## 4 埼玉県の動向

埼玉県では、全国に先駆けて平成12年（2000年）3月に「埼玉県男女共同参画推進条例」を制定するとともに、条例に基づく初の基本計画として、平成14年（2002年）2月に「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」を策定し、男女共同参画に関する施策を総合的に推進しています。

プラン策定後、埼玉県男女共同参画推進センター（愛称・With You <sup>ウィズ ユー</sup> さいたま）の整備を始めとする各種施策が推進されていますが、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行や社会制度は依然として残っています。また、男女の家庭生活と職業生活・地域活動が両立しやすい環境整備など、多くの課題が残されていることから、これまでの取組を踏まえつつ新たな課題に対応し、男女の人権が尊重された活力ある男女共同参画社会・埼玉を実現していくため、平成18年（2006年）12月に計画の一部見直しが行われています。

さらに、女性に対する暴力の根絶を目指して平成18年（2006年）に策定された「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」は、平成21年（2009年）に見直しを実施されました。計画推進のための実施施策のうち10項目を重点施策として掲げており、民間団体のシェルター\*運営への補助や市町村のドメスティック・バイオレンス（DV）\*対策への支援など、数値目標を示して積極的な取組を推進する姿勢を明確にしています。なかでも、「デートDV\*防止啓発活動の実施」として、県内全高等学校において啓発資料を配布し、若年層への呼びかけを行っていることが注目されます。

## 5 新座市の男女共同参画の取組

### 条例制定・関連計画の策定

新座市では、男女共同参画の推進に関する基本的な計画として、平成6年（1994年）に第1次の計画となる「にいざ男女平等行動プラン」策定以降、この行動プランを指針として、家庭、職場、地域において真の男女平等社会を実現させるために積極的に関連施策を推進してきました。

平成11年（1999年）の国における「男女共同参画社会基本法\*」の制定、平成12年（2000

年) 4月の埼玉県における「埼玉県男女共同参画推進条例」の制定を受け、男女共同参画社会の実現に積極的に取り組む市の姿勢を明示するため、同年7月に他市町村に先駆け、全国で4番目、埼玉県下初の「新座市男女共同参画推進条例\*」を施行しました。本条例に基づく初めての基本計画として、平成13年(2001年)には「第2次にいざ男女平等行動プラン」を策定し、男女共同参画社会実現のための重要な指針として多くの施策を着実に推進してきました。

さらに、平成18年(2006年)には、男女共同参画の更なる推進に向け第3次計画となる「にいざ男女共同参画プラン(平成18年度~22年度)」を策定しました。

また、DV\*被害者に対する支援体制をより確固としたものにするため、「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」を平成23年度に策定し、平成24年度から運用することを目指します。

### 市民に向けた取組

平成7年(1995年)からは男女平等情報紙(現・男女共同参画情報紙)「For You」\*<sup>フォー ユー</sup>を発行し、男女共同参画に関する情報の提供を行っています。

また、平成12年(2000年)10月には新座市男女共同参画推進条例に基づき、市民が性別による差別的取扱いなど男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権を侵害された場合の相談窓口となる「女性困りごと相談室\*」を設置しました。

平成13年(2001年)11月1日の市制施行記念日には、男女共同参画都市を宣言\*するとともに、同年12月には、国(内閣府)との共催で男女共同参画都市宣言記念事業を実施しました。

さらに、平成14年(2002年)には、男女共同参画社会の形成を推進するための活動拠点となる施設として、「男女共同参画推進プラザ\*」を生涯学習センターとの複合施設「にいざほっとぷらざ」内に開館し、毎年度、男女共同参画に関する様々な事業を実施しています。

一方、性同一性障がい者に配慮した取組もいち早く実施し、平成15年(2003年)には、市が収集し、又は発行する公文書の性別記載のうち、明確な理由のないものについては削除しました。

### 職員に向けた取組

職員に対しては、平成8年(1996年)に、全国で初めて職員旧姓使用取扱要領を策定、平成11年(1999年)度には、「新座市職員のセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程」を制定しました。平成17年(2005年)度には、DV被害者への不適切な対応による二次的被害を防止するため、職員向けの啓発パンフレットを作成するとともに、研修を実施しました。

また、「地方公務員の育児休業等に関する法律」の制定に伴い平成4年(1992年)に制定した「新座市職員の育児休業等に関する条例」について、平成18年(2006年)及び20年(2008年)に改正し、育児休業を取りやすくする職場環境の整備に取り組みました。

平成22年(2010年)には、国において「育児・介護休業法\*」が改正され、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境の整備を目指した取組が行われたことに対応し、新座市においても「新座市職員の育児休業等に関する条例」を改正し、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等にかかわらず育児休業、育児短時間勤務等を行うことが可能となる制度改正や「産後パパ育休」制度の新設など、育児及び介護に関する制度の拡充を図りました。さらに、子育てに関する休暇制度等を分かりやすく取りまとめた「職員の子育て応援ハンドブック」を改訂し、全職員に配布しています。