


## 第2章 男女共同参画を取り巻く環境

---



---

 「※」印が付いている用語は、巻末で解説しています。



# 1 国際的な動き

## ◆ 「国際婦人年」と「国連婦人の10年」

昭和47年(1972年)の第27回国連総会において、女性の地位向上のために世界規模の行動を行うべきことが提唱され、昭和50年(1975年)を「国際婦人年※」とすることが決定されました。また、昭和50年(1975年)の第30回国連総会において、昭和51年(1976年)～昭和60年(1985年)を「国連婦人の10年※ -平等・発展・平和-」とすることが宣言されました。

## ◆ 「女子差別撤廃条約」と「家族的責任を有する労働者条約（ILO第156号条約）」

昭和54年(1979年)の国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）が採択されました。この条約では、「女子に対する差別」とは、性にに基づく区別、排除又は制限であると定義しています。

また、これを受けて、昭和56年(1981年)には、ILO（国際労働機関）が、「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（第156号条約）※」を採択しました。これは、子どもや近親者の面倒を見るために職業生活に支障をきたすような男女の労働者に対して、各種の保護や便宜を提供し、家族的責任と職業的責任とが両立できるようにすることを目的とした条約です。

## ◆ 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略

昭和60年(1985年)には、ケニアのナイロビにおいて「国連婦人の10年※」最終年世界会議（第3回世界女性会議※）が開催されました。この会議では、国連婦人の10年の目標である「平等・発展・平和」の継続を確認するとともに、西暦2000年に向けて各国等が積極的措置を採る上でのガイドラインである「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。

## ◆ 第4回世界女性会議（北京女性会議）

平成7年(1995年)の中国の北京で開催された第4回世界女性会議※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。

## ◆ 女性2000年会議

第4回世界女性会議※で採択された「北京行動綱領」について、採択後5年間の実施状況の見直し・評価を行うとともに、更なる行動とイニシアティブを検討するため、2000年にニューヨークで「女性2000年会議」が開催されました。「北京宣言※」及び「行動綱領※」の完全実施に向け、「政治宣言」及び「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」（いわゆる「成果文書」）が採択されました。

## ◆ 第49回国連婦人の地位委員会（「北京+10」）

平成17年(2005年)に第49回国連婦人の地位委員会※（「北京+10」）が国連本部（ニューヨーク）で開催され、「北京宣言※及び行動綱領※」、「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

とした閣僚級会合が開催されました。会議の主な成果として、「宣言」及び10項目からなる「決議」が採択されました。

◆ 第54回国連婦人の地位委員会（「北京+15」）

平成22年（2010年）に、第54回国連婦人の地位委員会<sup>\*</sup>（「北京+15」）が国連本部（ニューヨーク）において、「北京宣言<sup>\*</sup>及び行動綱領<sup>\*</sup>」と第23回国連特別総会「女性2000年会議」成果文書の実施状況の評価を主要テーマに開催されました。この会議の主な成果として、「宣言」及び7項目からなる「決議」が採択されました。

◆ 第59回国連婦人の地位委員会（「北京+20」）

平成27年（2015年）に、第59回国連婦人の地位委員会<sup>\*</sup>（「北京+20」）が国連本部（ニューヨーク）において、「北京宣言<sup>\*</sup>及び行動綱領<sup>\*</sup>」と第23回国連特別総会「女性2000年会議」成果文書の実施状況及び評価を主要テーマに開催されました。この会議の主な成果として、「宣言」及び2項目からなる「決議」が採択されました。

## 2 国の動き

◆ 国内行動計画の策定

昭和52年（1977年）に、世界行動計画を国策に取り入れるため、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。

◆ 男女共同参画社会基本法の制定

平成11年（1999年）に、男女共同参画社会の実現に向けた取組を行う上での法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が制定されました。男女共同参画社会の実現を最重要課題に位置付け、その実現に向けての国・地方公共団体及び国民の責務と施策の基本となる事項等などが明らかにされました。

◆ 男女共同参画基本計画の策定

平成12年（2000年）には、男女共同参画社会基本法に基づき、「男女共同参画基本計画」が策定され、また平成13年（2001年）には、男女共同参画の推進体制をより充実したものにするため、内閣府内に「男女共同参画局」が設置されました。

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、「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ました。

平成22年（2010年）に策定された第3次男女共同参画基本計画では、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ました。

そして、平成27年(2015年)に策定された第4次男女共同参画基本計画では、男性中心型労働慣行等の変革やあらゆる分野における女性の活躍などが盛り込まれたほか、東日本大震災等の経験と教訓を踏まえ、防災・復興施策への男女共同参画の視点の導入などが強調されています。

#### ◆ 「育児・介護休業法」の施行

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、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雇用環境の整備を目的としており、平成21年(2009年)には、子の看護休暇制度の拡充や介護休暇が新設されるなどの一部改正が行われました。

#### ◆ 「DV防止法」の施行

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)」が施行されました。「保護命令」が創設され、生命身体に危害を受けるおそれがある場合は、裁判所が加害者を引き離すための命令を発することができるようになりました。

平成16年(2004年)には、一部改正が行われ、都道府県に基本計画の策定を義務付けたほか、配偶者からの暴力の定義が精神的暴力、性暴力を含むものとして拡大されるとともに、保護命令制度が拡充されました。

平成19年(2007年)の2回目の一部改正では、保護命令制度が更に拡充されるとともに、市町村に対する基本計画の策定の努力義務等が規定されました。

さらに、平成25年(2013年)の3回目の一部改正では、法の適用対象を事実上の婚姻関係にある者に加え、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者に拡大し、法律名を「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律\*」と改めました。

#### ◆ 「次世代育成支援対策推進法」の施行

平成15年(2003年)に「次世代育成支援対策推進法\*」が成立し、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う次世代育成支援対策が進められてきました。この法律は、10年間の時限立法でしたが、少子高齢化を背景に、更に10年間延長されることとなりました。

#### ◆ 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

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。

◆ 「女性活躍推進法」の施行

平成27年(2015年)には、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)\*」が施行されました。

これにより、女性の職業生活における活躍の推進計画の策定が地方公共団体の努力義務となったほか、国や地方公共団体、労働者が301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが義務付けられました。

### 3 埼玉県の動き

◆ 「埼玉県男女共同参画推進条例」の制定

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」を制定しました。

◆ 「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」の策定

平成14年(2002年)2月には、埼玉県男女共同参画推進条例の規定に基づく初の基本計画として、「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」を策定しました。その後、平成19年にはこのプランを見直した「埼玉県男女共同参画プラン」を、また平成24年には現計画となる「埼玉県男女共同参画基本計画」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。

◆ 男女共同参画関連施設等の設置

埼玉県の施策を実施するとともに、県民や市町村の取組を支援するため、「埼玉県男女共同参画推進センター(愛称・<sup>ウィズユー</sup>With Youさいたま)」が設置されました。平成20年(2008年)には、同センター内に子育て期の女性の再就職を支援するため、「埼玉県女性キャリアセンター」が設置されました。

また、平成24年(2012年)には、働く場における女性の活躍を支援するため、埼玉県産業労働部にウーマノミクス課が設置されました。

◆ 「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」の策定

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)に第2次計画が、平成23年には第3次計画が策定されました。

## 4 新座市の取組

### ◆ 男女共同参画推進基本計画の策定

平成6年(1994年)に、男女共同参画の推進に関する第1次の基本計画として、「にいが男女平等行動プラン」を策定しました。平成12年の「新座市男女共同参画推進条例<sup>\*</sup>」施行後、この条例に基づく初めての基本計画となる「第2次にいざ男女平等行動プラン」を平成13年に策定しました。以後、計画の検証・見直しを5年ごとに行い、本市における男女共同参画社会実現のための重要な指針としています。

### ◆ 「新座市男女共同参画推進条例」の施行

平成11年(1999年)の国における「男女共同参画社会基本法<sup>\*</sup>」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月に他の市区町村に先駆け、全国で4番目、埼玉県下で初めての「新座市男女共同参画推進条例<sup>\*</sup>」を施行しました。

### ◆ 「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」の策定

DV<sup>\*</sup>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24年(2012年)に策定しました。

### ◆ 市民に向けた取組

平成7年(1995年)から男女平等情報紙(現・男女共同参画情報紙)「<sup>フ</sup>or <sup>ユ</sup>ou<sup>\*</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<sup>\*</sup>の規定に基づき、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<sup>\*</sup>」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<sup>\*</sup>」を生涯学習センターとの複合施設「にいがほっとぷらざ」内に開設し、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、性同一性障がい者の人権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、発行する公文書のうち、法令(法律、政令、省令、告示等)による定めがあるものを除き、性別記載欄を削除しました。このほか、平成25年(2013年)からは、市が行事などで実施するアンケートについても、性別(男女)記載欄を設けないか、又は、参加者の男女比率を把握したい場合などにおいても、男女のほかに「回答しない」という欄を設けるようにしました。

### ◆ 職員に向けた取組

平成8年(1996年)に全国で初めて「職員旧姓使用取扱要領」を制定するとともに、平成11年(1999年)には、「新座市職員のセクシュアル・ハラスメント<sup>\*</sup>の防止に関する規程」を制定しました。平成17年(2005年)には、DV<sup>\*</sup>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)に一部改正を行い、育児休業を取りやすくする職場環境を整備しました。

平成21年(2009年)には、「育児・介護休業法<sup>\*</sup>」が一部改正され、国においても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が行われたことに対応し、「新座市職員の育児休業等に関する条例」を一部改正し、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、育児休業や育児短時間勤務等を可能としたほか、「産後パパ育休」制度の新設などにより、育児及び介護に関する制度の拡充を図りました。

このほか、本市が一事業主として策定した「第3次新座市特定事業主行動計画」においては、育児休業や年次有給休暇の取得目標値等を定めるなど、職員のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)<sup>\*</sup>に関する取組を進めています。

また、平成31年度(2019年度)までに課長級以上に占める女性職員の割合を25%以上、副課長級以上に占める女性職員の割合を40%以上とするなど、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組も進めています。

#### 【参考】第3次新座市特定事業主行動計画(計画期間：平成27年度から平成31年度までの5年間)から抜粋

- 1 子どもの出生時における男性職員の8日以上<sup>\*</sup>の休暇の取得率  
目標値：平成31年度までに90%以上とします。  
(平成26年実績：男性職員の5日間以上の連続休暇の取得率14%)
- 2 女性職員の育児休業、部分休業の取得率  
目標数値：希望する女性職員全員が取得できるよう環境整備に努めます。  
(平成26年実績：全員)
- 3 男性職員の育児休業、部分休業の取得率  
目標数値：育児休業を20%以上、部分休業を10%以上とします。  
(平成26年度実績：育児休業12%、部分休業0%)
- 4 採用試験受験者(※)に占める女性の割合(※9月に実施する統一採用試験一次試験の受験者(一般事務のみ)を対象)  
目標数値：採用試験(一次試験)受験者に占める女性の割合を40%以上とします。  
(平成26年度受験者に占める女性の割合39.2%)
- 5 女性職員の管理職への登用  
目標数値：平成31年度(2019年度)までに、課長級以上に占める女性職員の割合を25%以上、副課長級以上に占める女性職員の割合を40%以上とします。  
(平成26年4月1日現在 課長級以上に占める女性職員の割合9.0%、副課長級以上に占める女性職員の割合23.5%)
- 6 時間外勤務の時間数  
目標数値：各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間以内の達成に努めます。  
(平成26年度実績：360時間超の職員99人)
- 7 年次有給休暇の取得日数  
目標数値：年間20日の年次有給休暇のうち、職員1人当たりの取得日数を、平成26年52%(平均10.4日)から平成31年度80%(平均16.0日)とします。  
(平成26年実績：割合52%、平均10.4日)