# 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）から昭和６０年（1985年）までを「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、性に基づく区別、排除又は制限であると定義されています。

また、これを受けて、昭和５６年（1981年）には、ILO（国際労働機関）により「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)」が採択されました。この条約は、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が目的とされています。

### ◆　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）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。

### ◆　「北京宣言※」と「北京行動綱領※」

平成７年(1995年)に中国・北京で開催された第４回世界女性会議(北京会議)において、国際的な男女共同参画の取組の規範となる「北京宣言・行動綱領」が採択されました。この宣言及び行動綱領には、女性の貧困、教育と訓練、健康などの１２の重大問題領域に沿って、女性のエンパワーメント※を推進するためのアジェンダ（課題）が記載されており、現在まで、男女共同参画・女性活躍のための活動の国際的基準となっています。国際社会ではこうした基準が策定されたことを記念して、５年ごとに過去５年の進捗と今後の課題を世界全体で振り返る取組が行われています。

なお、令和２年（2020年）３月には、第６４回国連女性の地位委員会※が、ニューヨークの国連本部で開催されましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、会期が大幅に短縮されるとともに規模を縮小した開催となりました。

会合は政治宣言（「第４回世界女性会議から２５周年を迎えるに当たっての政治宣言」）や各種決議等の採択が行われた後に休会となり、加盟国からの発言の機会は見送られました。

◆　**持続可能な開発のための2030アジェンダの採択**

持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）※とは、平成２７年（2015年）９月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、「2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標」のことです。

１７のゴール・１６９のターゲットから構成され、「誰一人取り残さない」社会の実現が理念とされています。

目標５では「ジェンダー※平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメント※」が掲げられており、本計画とかかわりが深い項目となっています。

## 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、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が盛り込まれるなど、改めて強調すべき視点が示されました。

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ました。

令和２年（2020年）に策定された第５次男女共同参画基本計画では、「2020年30%目標」※に向けて、女性就業者数や上場企業女性役員数の増加等、道筋をつけてきたにもかかわらず、全体として「３０%」の水準に達しそうとは言えない状況及びジェンダーギャップ指数※の順位から分か

るように国際的に見ても女性の政治・経済分野への参画が遅れていることを踏まえ、指導的地位への女性登用等が強調されました。

◆　**「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が目的とされており、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。

また、令和３年には産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化が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、「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）の一部改正では、都道府県に基本計画の策定が義務付けられたほか、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。

平成２５年（2013年）の一部改正では、法の適用対象が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され、法律名も「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（ＤＶ防止法）」に改められました。

令和元年（2019年）の一部改正では、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上、明確化されるとともに、保護の対象として被害者の同伴家族が含まれることも明確化されました。

◆　**「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、平成２６年（2014年）の一部改正により更に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、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」が策定され、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。』とされており、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が明記されています。

**◆　「女性活躍推進法※」の施行**

平成２７年（2015年）に、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されたほか、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。

令和４年（2022年）の一部改正では、女性の活躍に関する情報公表項目として「男女の賃金の差異」が追加され、常用労働者301人以上の大企業に対し、情報公表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」が制定されました。

**◆　「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、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」が策定されました。その後、平成１９年（2007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」が策定され、令和４年（2022年）には現計画となる「埼玉県男女共同参画基本計画」が策定されました。

**◆　男女共同参画関連の取組**

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・With You（ウィズ ユー）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、女性の活躍による経済の活性化を目指す埼玉版ウーマノミクスプロジェクトが積極的に推進されています。

**◆　「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例」の公布・施行**

性の多様性が尊重された社会の実現を目指して「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例」が令和４年（2022年）７月に公布・施行されました。

この条例は、自分が好きになる相手、性的な関心の対象となる性についての指向（性的指向）や、自分の性についての認識（性自認）が、地域、学校、職場などで尊重され、差別や偏見を受けることなく、安心して生活できる性の多様性が尊重された社会を目指して制定されました。

## 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、「にいざ男女平等行動プラン」を策定しました。平成１２年（2000年）の「新座市男女共同参画推進条例※」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（2001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※」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」を施行しました。

### ◆　「新座市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※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。以後、計画の検証・見直しを５年ごとに行っています。

### ◆　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）「For（フォー） You（ユー）※」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※」を設置しました。

令和４年４月１日の機構改革により、女性困りごと相談室は閉室することとなりましたが、その業務は福祉相談室に移管されました。なお、福祉相談室は福祉事務所内に設置されたことから、ＤＶ被害者に対する支援等については、より一層支援体制の強化が図られることとなりました。

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」内に開設しました。男女共同参画推進プラザは、にいざほっとぷらざの賃貸借契約の終了に伴い、令和３年３月３１日をもって閉館しましたが、男女共同参画推進プラザで行っていた事業は、人権推進室が引き継いで実施しています。

一方、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。これは、性的マイノリティ当事者の中には、市が扱う申請書等の様式に性別記載欄がある場合、性自認とは違う性別を選択することに抵抗感を抱いたり、窓口で性別を再確認されたりすることに精神的苦痛を感じている方がおられることに配慮し、いち早く取組を実施したものです。

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※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※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※」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りなく、育児休業や育児短時間勤務等を可能とするなどしたほか、「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４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）※に関する取組を進めています。

また、令和６年度（2024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。