

## 第2章 男女共同参画を取り巻く動向

### 1 国際社会の動向

国際連合（国連）は、昭和50年（1975年）を「国際婦人年」と定め、その後の10年間で女性の地位向上を目指す「国連婦人の10年」として、取組を展開しました。

その間、昭和54年（1979年）の国連総会において、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下「女子差別撤廃条約」という。）が採択され、「女子に対する差別」を定義するとともに、締約国に対し、適当な措置を取ることが求められました。

平成7年（1995年）に北京で開催された「第4回世界女性会議」では、女性の権利の実現とジェンダー平等<sup>※1</sup>の推進を目指す「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されました。

「第4回世界女性会議」の10年目にあたる平成17年（2005年）には「北京+10」（第49回国連婦人の地位委員会）が開催され、「行動綱領」の実施状況の評価・検証が行われ、女性の自立と地位向上に向けた取組を引き続き推進していくことが確認されました。

平成27年（2015年）に開催された「北京+20」（第59回国連婦人の地位委員会）では、「第4回世界女性会議20周年における政治宣言」等が採択されました。

また、同年9月には、国連持続可能な開発サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、国際目標として、SDGs<sup>※2</sup>（持続可能な開発目標）が示されました。

SDGsは「誰一人取り残さない」を理念として、持続可能な世界を実現するための17の目標が示されており、さらに、すべての目標とターゲットにおける進展において、ジェンダー平等の実現及びジェンダー<sup>※3</sup>視点の主流化が不可欠なものとして位置づけられました。また、17の目標の1つには「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う」ことが掲げられています。

令和3年（2021年）に世界経済フォーラム（WEF）が発表した世界各国の男女格差を測る指数である「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」において、わが国は156か国中120位であり、特に経済・政治参加における順位が低くなっています。

#### キーワード 【エンパワーメント】

男女共同参画の分野では、女性が自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場等、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力を持った主体的な存在となり、力を発揮し行動していくこと。

#### キーワード 【ジェンダー・ギャップ指数】

世界経済フォーラムから毎年発表されている各国内の男女間の格差を数値化したもの。経済分野、政治分野、教育分野、健康分野のデータから算出され、令和3年（2021年）の日本の順位は、経済分野で117位、政治分野で147位、教育分野で92位、健康分野で65位となっている。

※1 用語集 p. 68 参照

※2 用語集 p. 70 参照

※3 用語集 p. 68 参照

## 2 国の動向

わが国においては、昭和50年（1975年）の「国際婦人年」を契機に男女共同参画に関する国内の法律や制度の整備が進められ、昭和60年（1985年）に女子差別撤廃条約が批准され、翌年に男女雇用機会均等法が施行されました。

平成11年（1999年）には男女共同参画社会基本法が施行され、国、地方公共団体をはじめ国民が男女共同参画社会実現への取組の一層の推進を図ることが示されました。また、この法律に基づき、平成12年（2000年）には「男女共同参画基本計画」が策定されました。

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（以下「DV防止法」）が施行され、配偶者からの暴力防止及び被害者の保護について示されました。DV防止法は平成25年（2013年）に改正され、法律の適用対象が配偶者だけでなく、生活の本拠を共にする交際相手にも拡大されました。

平成27年（2015年）には、女性活躍推進法が施行され、働く場での活躍を希望する女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するための取組の推進が図られることとなりました。

平成28年（2016年）にはSDGs<sup>※1</sup>推進本部が設置され、「SDGs実施指針」が決定されました。同指針では、SDGsの担い手として女性のエンパワーメント<sup>※2</sup>を図り、あらゆる分野における女性の活躍を推進していくことが掲げられています。

平成30年（2018年）には、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が施行され、衆議院及び参議院並びに地方議会の選挙において、男女の候補者の数をできる限り均等にすることを目指すこと等を基本原則とし、取組を進めていくことが定められました。

令和2年（2020年）には「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、目指すべき社会像として「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍<sup>※3</sup>の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組<sup>いっ</sup>を行い、国際社会と協調する社会」が新たに掲げられました。

## 3 県の動向

滋賀県においては、男女の人権が互いに尊重され、個性と能力を発揮することができる、多様性に富んだ活力ある社会～男女共同参画社会～の実現に向け、平成13年（2001年）に「滋賀県男女共同参画推進条例」を制定し、条例に基づく基本的な計画「滋賀県男女共同参画計画」により、様々な取組が進められています。

令和3年（2021年）には「パートナーしがプラン2025～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」が策定され、「人権の尊重と安心・安全な暮らしの実現」、「あらゆる分野での実質的な男女共同参画の進展」、「一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現」、「男女共同参画意識の浸透」の4つの重点施策のもと、取組の推進が図られています。

### キーワード 【女性活躍】

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性<sup>い</sup>がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること。

※1 用語集 p. 70 参照

※2 用語集 p. 68 参照

※3 用語集 p. 68 参照

## 4 本市の現状等

令和元年度（2019年度）に実施した市民アンケート調査（以下「今回の市民調査」という。）の結果等から、主な本市の現状等に関して、次に掲げる項目に整理しました。

### 男女の人権の尊重と男女共同参画意識の醸成に関すること

- ・今回の市民調査では、『男性は仕事、女性は家庭』という考え方については、「反対」と「どちらかといえば反対」（以下「反対等」という。）の回答を合わせた割合が平成 26 年度（2014 年度）に実施した市民アンケート調査時より上昇しています。なお、反対等の割合は、女性よりも男性が低い結果となっています。
- ・今回の市民調査では、「日常の家事分担」に関し、理想については、全般的に「夫婦で共同」の割合が高くなっています。一方で、現実については、全般的に「主に妻」の割合が高くなっています。

### 多様な生き方・働き方の実現に関すること

- ・平成 29 年（2017 年）の就業構造基本調査によると、本市の女性の年齢別有業率に関しては、平成 24 年（2012 年）の同調査に比べて、30 歳～49 歳で上昇し、いわゆる「M 字カーブ」の解消傾向がみられ、また、55 歳～69 歳においても上昇しています。
- ・同調査によると、本市の女性の年齢別正規雇用率に関しては、25 歳～34 歳をピークとし、その後は低下していく、いわゆる「L 字カーブ」となっています。
- ・今回の市民調査では、「女性の働き方について」は、男女共に「結婚、出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける方がよい」の割合が最も高くなっています。なお、その割合は、女性よりも男性が低い結果となっています。
- ・今回の市民調査では、「女性が仕事を続けていく上で支障となっていることについて」は、「育児休業や介護休業制度等の制度や保育の施設が不十分」、「再雇用、再就職を支援する制度等が不十分」が高くなっています。
- ・令和 2 年度（2020 年度）に実施した事業所調査（以下「今回の事業所調査」という。）では、在宅勤務制度等を取り入れている事業所は 2 割半ばにとどまっています。また、「女性も男性と同じような環境で働くために、特に女性にとって課題となっていることについて」は、「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」が高くなっています。

#### キーワード 【M 字カーブ】

女性の年齢別有業率をグラフにした時、学校卒業後と子育て終了後を 2 つの山として、その間の子育て期が谷のようになって、M のような形になることをいう。結婚・出産を契機に退職し、子育て後に再就職する女性が多いことを示している。

#### キーワード 【L 字カーブ】

女性の年齢別正規雇用比率をグラフにした時、20 代後半を山として、その後は右肩下がりで低下していき、L のような形になることをいう。

## あらゆる分野における男女共同参画の促進に関すること

- ・今回の事業所調査では、約7割の事業所で女性管理職の割合が3割未満にとどまっています。また、女性管理職が少ない又はいない理由としては、「女性従業員が少ない、またはいない」、「該当する知識や経験、資質、能力、適性をもった者がいない」、「女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない」の順で高くなっています。
- ・本市の審議会等における女性割合は、増加傾向であり、前回計画の数値目標である4割に近づいており、また、県内市町平均を上回っています。
- ・本市の自治会長に占める女性割合は、県内市町平均より高いものの、1割にも達していません。

## 性差に起因して困難を抱える人に対する取組の推進に関すること

- ・母子家庭の世帯収入が父子家庭に比べて低い傾向にある中、本市の母子家庭の世帯数は、約3千4百世帯であり、ひとり親家庭全体の9割強にあたります。
- ・今回の市民調査では、DV<sup>※1</sup>を直接経験したことがある女性の割合は約1割であり、男性の約2倍となっています。また、DV被害にあった際の対応として「相談しなかった」女性の割合は3割強であり、男性の約2倍となっています。
- ・今回の事業所調査では、ハラスメントに関しては、問題となったことがあると回答した事業所は約4割となっています。ハラスメント防止の取組に関しては、相談窓口の設置を行っている事業所が約8割ですが、ハラスメント発生時の対応を定めている事業所は約5割にとどまっています。

### キーワード 【ハラスメント】

様々な場面において、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること。

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等、様々な種類がある。

※1 用語集 p.70 参照

## 5 本計画の策定の基本的な考え方

本計画の策定にあたっては、社会経済状況、市民アンケート調査結果、前回計画の進捗状況、新型コロナウイルス感染症の影響等を踏まえながら、目指すべき社会のあり方を見据え、男女共同参画や女性活躍<sup>※1</sup>等に資する基礎となる事項を整理することにより、これらのことへの理解がより一層深められるよう、次に掲げるポイントを基本的な考え方として留意します。

### ○ 多様性を受け入れ、尊重する社会（ダイバーシティ）のもと、一人ひとりが生き方を自由に選択できる環境づくり

すべての人が多様性を認め合い、尊重し合いながら、それぞれの個性や能力を活かすことのできる社会を形成し、一人ひとりが多様な生き方を自由に選択できる環境づくりを進めます。

#### キーワード 【ダイバーシティ】

多様性を受け入れ、尊重することであり、一人ひとりの「違い」を認め合い、「違い」に価値を見出すという考え。

多様性には、性別、人種、年齢等の外的な違いだけでなく、価値観、生き方、考え方、性格等の内的な違いも含む。



※1 用語集 p.68 参照



○ 性別による固定的な役割分担意識の解消を端緒としたジェンダー平等<sup>※1</sup>の実現へ

社会の制度や慣行、人々の意識の中に根強く残る、性別による固定的な役割分担意識を解消し、誰もが社会の対等な構成員として機会や権利が確保され、責任を分かち合うことのできるジェンダー平等の実現を進めます。

○ちょっと待って！それって本当に「あたりまえ」？

「親が単身赴任中」といって、父親を想像する

男性は仕事をして家計を支えるべきだ

育児中の女性は重要な仕事を担当すべきではない

上記は「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」と言われるものの一例です。

「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」とは、過去の経験や見聞きした事柄から、誰もが潜在的に持っている思い込みや自分自身でも気がついていない性差に関する考え方や捉え方のことです。「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」自体は誰もが持っている可能性があるものです。しかし、それに気がつかずにいると、そこから生まれた言動が相手を傷つけたり、自分自身の可能性を狭めてしまったりすることがあります。一度、自分の考え方や言動を振り返ってみましょう。

キーワード 【無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）】

過去の経験や見聞きした事柄から、誰もが潜在的に持っている思い込みや自分自身でも気がついていない性差に関する考え方や捉え方のこと。

○ 性の多様性（LGBTQ）を理解し、尊重し合う環境づくり

一人ひとりの性のあり方が尊重され、誰もが自分らしく生きることができる社会の実現を目指して、性の多様性を理解し、尊重し合うことのできる環境づくりを進めます。

○ 新型コロナウイルス感染症の影響に伴い顕在化した諸課題への対応

新型コロナウイルス感染症の影響により顕在化した諸課題（非正規雇用労働者の失業や休業等による収入減少及び貧困の問題、自殺者の増加、在宅勤務の増加による家事負担の増加、DV<sup>※2</sup>の深刻化、「生理的貧困」の問題等）に対する対応、女性や困難を抱える人への支援を進めます。

※1 用語集p. 68 参照

※2 用語集p. 70 参照

○ 個人の選択のもと、様々な分野における女性活躍<sup>※1</sup>に資する支援

すべての女性が自由に自身の生き方を選択でき、その自由な選択のもと、仕事や家庭生活、地域等で自分らしく活躍できるように支援を進めるとともに、様々な分野において活躍できる女性人材の育成を進めます。

～性の多様性と LGBTQ～

近年では一人ひとりに個性があるように、性のあり方も多様であるという考え方が広まってきています。性のあり方は主に「生物学的な性（からだの性）」、「性自認（こころの性）」、「性的指向（好きになる性）」、「性表現（表現する性）」の4つの要素で成り立つとされています。

生物学的な性（からだの性）	出生時の身体の性の特徴により判断された性のこと。
性自認（こころの性）	自分をどのような性別として認識しているかという内的に感じる性のこと。
性的指向（好きになる性）	恋愛対象として好きになる性のこと。同性を好きになる場合（レズビアン、ゲイ）、男女両方を好きになる場合（バイセクシュアル）等も性的指向の1つ。
性表現（表現する性）	言葉づかいや服装、ふるまい等、自分の表現としての性のこと。

性のあり方において、性的少数者やセクシュアル・マイノリティともいわれ、身体と心の性が一致しない、好きになる対象が必ずしも異性に向かわない等の性自認・性的指向を持つ人々の総称の1つとして「LGBTQ」があります。

LGBTQ とは、「L：レズビアン（性自認が女性で、好きになる対象が女性の人）」、「G：ゲイ（性自認が男性で、好きになる対象が男性の人）」、「B：バイセクシュアル（好きになる対象が異性・同性両方の人）」、「T：トランスジェンダー（からだの性とこころの性に不一致を感じる人）」、「Q：クエスチョニング（性自認や性的指向が明確でない人）」の頭文字をとったものです。

また、これらの性の多様性を表す言葉として、「SOGIE（ソジー）」があります。SOGIE とは、「SO：性的指向（Sexual Orientation）」、「GI：性自認（Gender Identity）」、「GE：性表現（Gender Expression）」の頭文字をとった総称であり、誰もが持つ性のあり方のことを示しています。

※1 用語集 p. 68 参照