

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

「男女共同参画社会基本法」では、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、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を、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けています。基本法の施行から20年が経過し、この間、女性の活躍やワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）※¹の推進をはじめ、様々な取り組みが進められてきたものの、ジェンダーギャップ指数※²は2015年（平成27年）の101位から2019年（令和元年）は121位とさらに順位を落とし過去最低となりました。また、近年SDGs（持続可能な開発目標）※³の達成については世界的に関心が高くなっています。

このようなことから、男女共同参画社会の実現に向けた男女間の格差解消は急務であり、その対策は最優先に取り組む事項であります。

佐賀市では、1998年（平成10年）に「佐賀市女性行動計画パートナーシップ21」、2002年（平成14年）には改訂版である「佐賀市男女共同参画計画パートナーシップ21」を策定しました。さらに、2007年（平成19年）の市町村合併に伴い、新たな「佐賀市男女共同参画計画パートナーシップ21」（第一次）を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進してきました。2008年（平成20年）には、市民一人ひとりが、そして次世代を担う子どもたちが、活力にあふれる地域社会を築いていくためには、男女共同参画を進めていくことが重要であるとの認識のもと、「佐賀市男女共同参画を推進する条例」を施行しました。また、2011年（平成23年）には、「第二次佐賀市男女共同参画計画パートナーシップ21」を策定、2016年（平成28年）には「第三次佐賀市男女共同参画計画パートナーシップ21」を策定し、5つの基本方向ごとに成果目標と重点目標を設け、施策の達成状況を明確にするため、事業に数値目標を設けて男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを実施してきました。

こうした取り組みの成果により、男女平等に関する意識への理解は進んできましたが、現実には様々な分野において固定的性別役割分担意識やそれに基づく社会慣行が根強く残っています。また、配偶者・パートナーからの暴力の問題については、身体的な被害はもとより、近年では高度情報化やメディアの多様化から、インターネット等を通じた性に基づく精神的な暴力や一人ひとりの人権を阻害する行為などが、大きな社会問題となっています。

また、少子化の進行による人口減少社会、高齢化による人生100年時代の到来、人口構成の大きな変化や経済活動のグローバル化による産業競争の激化、働き方の多様化などにより、経済社会の構造が変化し、非正規雇用者の増加が進む中、家事や育児を理由に、非正規雇用を選択するなど、職を離れていく女性の割合は高く、これからの経済発展に対しては、女性を含む多様な人の能力を十分に発揮できるような社会環境の整備が重要であることが指摘されています。国はSDGs実施指針において、日本の「SDGsモデル」の確立に向けた取り組みの一つに「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」を掲げており、この潮流は今後も強まっていくと考えられます。本市においてもダイバーシティ（多様性）※⁴を見据えた幅広い施策に取り組んでいく必要があります。

こうした社会状況からも、男女共同参画社会の実現は、一層必要性が高まっており、本市

においては「第三次佐賀市男女共同参画計画パートナーシップ 21」の計画期間終了を受け、新たな取り組みを進めていくために、「第4次佐賀市男女共同参画計画」を策定することとしました。

※1 ワーク・ライフ・バランス（WLB／仕事と生活の調和）

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などの様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態をいう

※2 ジェンダーギャップ指数（GGI）

男性と女性の格差の指数で、国別・地域別に、経済分野、政治分野、教育分野及び健康分野のデータから作成され、「0」が完全不平等「1」が完全平等を意味している。

※3 SDGs（持続可能な開発目標）

SDGsとは、Sustainable Development Goalsの略称であり、一般的に「持続可能な開発目標」と訳されています。2001年（平成13年）に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年（平成27年）9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2016年（平成28年）から2030年（令和12年）までの国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、「地球上の誰一人として取り残さない」ことを誓っています。

SDGsは発展途上国だけでなく、先進国においても取り組む必要があるユニバーサル（普遍的）なものであり、経済・社会・環境の三つの側面を不可分のものとして調和させる統合的な取り組みとして策定されています。



※4 ダイバーシティ

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

2 計画策定の背景

【第三次計画期間（2016年度（平成28年度）～2020年度（令和2年度）の動き】

（1）世界の動き

●2016年（平成28年）

3月、第60回国連婦人の地位委員会が国連本部（ニューヨーク）で開催され、世界中から80以上の政府閣僚、NGO等約4100人の非政府代表が参加。委員会期間中は、「女性のエンパワーメントと持続可能な開発の関連性」、「女性及び女兒に対するあらゆる形態の暴力の撤廃及び防止」をテーマに協議等を実施。

5月、G7伊勢志摩サミットの首脳会合及び全ての関係閣僚会合において「女性活躍推進」をアジェンダに設定（ジェンダー主流化）。

6月、APECの地域の経済発展のためには、女性の新たな経済機会の創出が不可欠であるとの認識の下、グローバル市場における女性の経済的統合への障壁の突破を主なテーマに、「女性と経済フォーラム2016」がペルー（リマ）において開催。

●2017年（平成29年）

9月、「変わりゆく世界における女性の包摂及び経済的エンパワーメントの強化」をテーマに、「APEC女性と経済フォーラム2017」がベトナム・フエにて開催。

11月、G7サミットに合わせて開催される関係閣僚会合の一つとしてG7男女共同参画担当大臣会合2017がイタリア共和国・タオルミーナで初めて開催され、国際社会が直面する男女共同参画、女性活躍に関する様々な課題について意見交換を実施。

●2018年（平成30年）

3月、第62回国連婦人の地位委員会が国連本部（ニューヨーク）で開催され、世界中から政府閣僚やNGO等の非政府代表が参加。委員会期間中は、「農山漁村の女性と女兒のジェンダー平等とエンパワーメント達成のための課題と機会」を優先テーマに協議等の実施。

9月、「デジタル時代に女性と少女が前進する機会をつかむために」をテーマに、「APEC女性と経済フォーラム2018」がパプアニューギニア・ポートモレスビーにて開催。

●2019年（平成31年／令和元年）

3月、第5回国際女性会議WAW!／W20が東京で開催され、8か国の外務大臣をはじめ、世界各国から約3000人が参加。総理からは、女性活躍推進のための取り組みと成果を報告。また、G20大阪サミットにおいては、女子教育を含む女性のエンパワーメントに関し、取り組む決意を表明。また、第63回国連婦人の地位委員会が国連本部（ニューヨーク）で開催され、「ジェンダー平等と女性と少女のエンパワーメントのための社会保護システム、公共サービスならびに持続可能なインフラへのアクセス」を優先テーマに協議等を実施。

9月、「経済への女性の包摂の推進」をテーマに、「APEC女性と経済フォーラム2019」がチリ・ラ・セレナにて開催。

(2) 国の動き

●2016年（平成28年）

2月、厚生労働省は「日本再興戦略2014」に基づき、女性の登用状況等に関する企業情報を一元化し、企業の女性活躍に向けた取り組みを推進することを目的とした「女性の活躍推進企業データベース」を開設。

3月、すべての女性が輝く社会づくり本部において、国の公共調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業をより幅広く加点評価することを定めた「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」が決定。

6月、政府は「女性活躍加速のための重点方針2016」を策定。

●2017年（平成29年）

1月、「改正育児・介護休業法」及び「改正男女雇用機会均等法」が施行。

3月、政府は「働き方改革実行計画」を決定。

6月、政府は「女性活躍加速のための重点方針2017」を策定。また同月、政府は待機児童解消をめざす「子育て安心プラン」を公表。

7月、刑法の一部改正法が施行され、強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等の実施。

9月、国家公務員の旧姓使用が拡大。

10月、「改正育児・介護休業法」が施行。

●2018年（平成30年）

5月、「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。また、男女共同参画会議において「男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項について」を決定。

6月、政府は「女性活躍加速のための重点方針2018」を策定。

●2019年（平成31年／令和元年）

4月、「働き方改革関連法」が施行。

5月1日、元号が「平成」から「令和」へ改元。

5月、「女性活躍推進法」において、行動計画の策定義務対象拡大・情報公表の強化等を内容とする法律が成立。

●2020年（令和2年）

8月、「第5次男女共同参画基本計画」策定に当たっての基本的な考え方（素案）を公表。

12月、「第5次男女共同参画基本計画」を閣議決定。

(3) 佐賀県の動き

●2016年（平成28年）

3月、「第4次佐賀県男女共同参画基本計画」を策定。3つの基本方向の下に、8つの重点目標を定め、12の数値目標を掲げ、2020年度（令和2年度）までの5年間に、県民・事業者・各種団体・CSO等の参画や協働により男女共同参画に関する施策を推進。

6月、企業、NPO法人での活動、地域活動等様々な分野で、個性や能力を生かして活躍している女性、又は団体を表彰する佐賀さいこう表彰（女性活躍推進部門）を創設し、1個人、1企業に贈呈。

●2017年（平成29年）

11月、「女性に対する暴力をなくす運動」の一環として全国的に実施される「パープル・ライトアップ」に初めて参加し、佐賀県庁旧館及び県立男女共同参画センター・県立生涯学習センター（アバンセ）のライトアップを実施。

●2019年（平成31年／令和元年）

3月、男女間のあらゆる暴力を許さない、安全で安心して暮らせる社会の実現をめざし、「配偶者※¹からの暴力防止及び被害者等の保護に関する法律」（平成26年1月3日改正法施行）に基づき、「第4次佐賀県DV※²防止・被害者支援基本計画」を策定。

10月、佐賀県における男女共同参画に関する意識と実態を把握し、今後の男女共同参画の実現に向けた施策に役立てるための基礎資料とするため「男女共同参画社会づくりのための佐賀県民意識調査」（3000人）を実施。

●2021年（令和3年）

3月、「第5次佐賀県男女共同参画基本計画」を策定。

※1 配偶者

婚姻関係（事実婚を含む）にある者や過去に婚姻関係にあった者を含む。

※2 DV（ドメスティック・バイオレンス）

夫婦や恋人などの親しい人間関係にあるパートナーからの暴力。暴力には、殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、言葉による精神的暴力、経済的暴力、性的暴力などがある。

(4) 佐賀市の動き

●2016年（平成28年）

「第二次佐賀市男女共同参画計画」の計画期間終了を受け、新たに「第三次佐賀市男女共同参画計画」を策定。また、「佐賀市女性の活躍に関する推進計画」及び「佐賀市配偶者等からの暴力（DV）の防止及び被害者の支援に関する基本計画」を策定。

●2017年（平成29年）

「第三次佐賀市男女共同参画計画」で設定した取り組みに対し、佐賀市男女共同参画審議会において、計画の進捗状況に関する評価を実施。以降毎年、年次ごとの評価を実施。

●2018年（平成30年）

4月、庁内の組織機構の改編により、人権・同和政策課と男女共同参画課が「人権・同和政策・男女参画課」へ統合。

●2019年（平成31年／令和元年）

7月、佐賀市民の男女共同参画に関する意識と実態を把握し、今後の男女共同参画施策及び「第4次佐賀市男女共同参画計画」の基礎資料とするため、「男女共同参画に関する市民意識調査」（2300人）を実施。

10月、中学2年生に対し、中学1年生時に「子ども向け条例パンフレット」を使用した授業を受けた時間の経過による意識の変化を把握し、今後の子どもに対する男女共同参画の基礎資料とするため「男女共同参画に関する中学2年生意識調査」を実施。

●2020年（令和2年）

2月、佐賀市内企業等における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関する意識と取り組みの実態を把握し、今後の男女共同参画施策及び「第4次佐賀市男女共同参画計画」の基礎資料とするため、佐賀市男女共同参画推進協賛事業所を対象に「男女共同参画及び女性の活躍推進に関する企業意識調査」を初めて実施。

3月、「第2次佐賀市総合計画（後期基本計画）」及び「第2期佐賀市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定。

●2021年（令和3年）

3月、男女共同参画に関する各種意識調査（市民、中学2年生、企業等）を分析し、この結果を反映させ、かつ社会情勢の変化等による新たな課題やニーズに的確に対応した「第4次佐賀市男女共同参画計画」を策定。

3 現れてきた課題

「第三次佐賀市男女共同参画計画」では、佐賀市における男女共同参画社会の実現に向け、「人権の尊重と男女共同参画の意識づくり」、「男女がお互いを認め合う社会づくり」、「あらゆる分野への男女共同参画を促す社会づくり」、「男女が共に働きやすい環境づくり」、「ドメスティック・バイオレンス（DV）のない社会づくり」の5つの基本方向を定めて施策を推進してきたところであり、各基本方向の実現に向けて設定した事業については、ほぼ計画どおりに実施することができました。

2019年度（令和元年度）に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」によると、2014年度（平成26年度）調査に比べ、若い年代（10歳代～20歳代）を中心に男女共同参画社会の推進についての認識や理解は進んできましたが、現実には、特に仕事と家庭（家事・育児・介護等）との両立や、男性との平等な役割分担、継続的な就労と能力の発揮などの部分で、男女が平等になっていない実態が浮かび上がってきました。

また、「第三次佐賀市男女共同参画計画」を通じ、各種審議会・委員会等における女性の登用は進んできましたが、指導的立場にある管理職に占める女性の割合や、政治分野や防災分野における女性の参画率は依然として低い状態にあると言えます。

今後は、企業等における女性の登用の促進や、能力を生かして活躍できるような環境づくりについて啓発していくことも必要です。

今回の「第4次佐賀市男女共同参画計画」の策定にあたって、男女共同参画に関する啓発・理解促進に関する取り組みは、社会的性差（ジェンダー）に関する認識を踏まえた上で、一層進めていく必要があります。また、女性の継続就労を可能にするような支援や、男女ともに多様な働き方への見直しにより家事・育児・介護などの家庭的責任を男女が共同で分担することができるように、そしてともに仕事の能力を生かしていくことができるように、具体的な環境整備をしなければなりません。市、市民、事業者、自治組織等、教育に携わる者が一体となって取り組むことが必要です。