

第1章 第5期おおむら男女共同参画プランの策定にあたって

1 プラン策定の背景と目的

国は、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目指して、平成11年に「男女共同参画社会基本法」を制定しました。

令和2年12月には、人口減少社会の本格化やジェンダー平等に向けた世界的な潮流などを背景に、政策・方針決定過程への女性の参画拡大、地域活動における女性の活躍・男女共同参画など11の個別分野を設けた「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

県においては、平成15年に「長崎県男女共同参画基本計画」が策定され、その後3度の改定が行われ、令和3年3月には「男女が性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる社会の実現」を目指す指針として、「第4次長崎県男女共同参画基本計画」が策定されました。

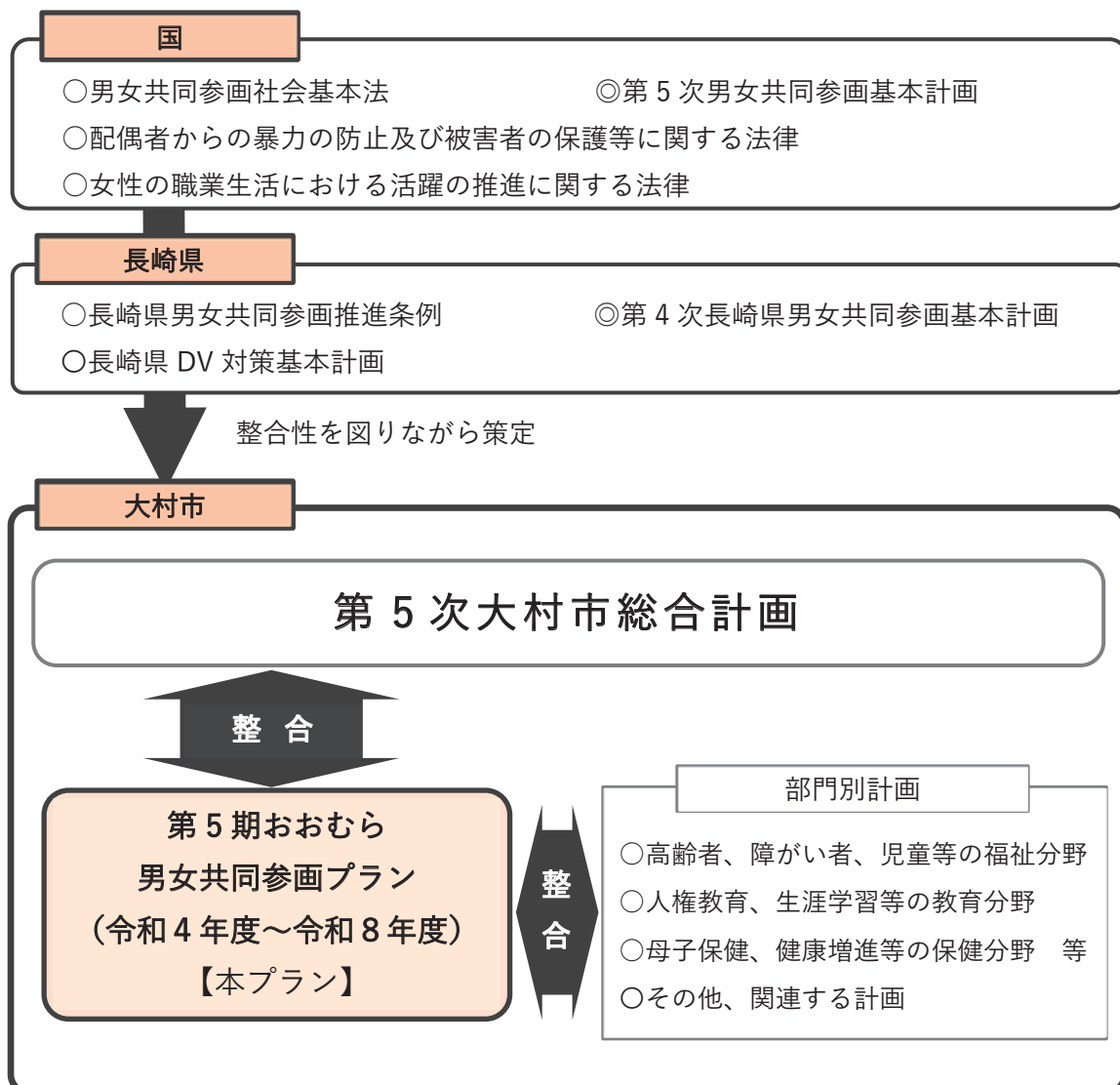
本市では、「男女共同参画社会基本法」の趣旨や理念等を踏まえ、平成11年に「第1期おおむら男女共同参画プラン」を策定し、その後3度の改定を行い、広報啓発や市民の意識の醸成に努めるとともに、男女共同参画に関する様々な施策を展開し、「第4期おおむら男女共同参画プラン」(計画期間：平成29年度～令和3年度)においては、各分野における男女共同参画、女性の参画拡大、男女の人権の尊重などに取り組んできました。

このたび、「第4期おおむら男女共同参画プラン」の計画期間が令和3年度で終了することから、社会経済情勢の変化や法制度の拡充、「大村市男女共同参画に関する市民意識調査」の結果、「大村市男女共同参画懇話会」から提出された提言書等を踏まえ、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指すSDGs(持続可能な開発目標)の理念を取り入れ、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的、計画的に推進していくことを目的として「第5期おおむら男女共同参画プラン」を策定するものです。

※1 **男女共同参画社会**：男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会。(男女共同参画社会基本法第2条)

2 プランの位置づけ

- 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置づけられるものであり、本市の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に進めていくための基本計画です。
- 「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）」第6条第2項に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（女性活躍推進計画）」として位置づけるものです。
- 「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（配偶者暴力防止法）」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」として位置づけるものです。
- 国の「第5次男女共同参画基本計画」及び県の「第4次長崎県男女共同参画基本計画」との整合性を図りながら策定・推進するものです。
- 「第5次大村市総合計画」（平成28年度～令和7年度）の個別計画と位置づけ、整合性を図りながら、他の部門別計画とも関連性を持ちながら策定するものです。



3 プランの期間

本プランの期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間とします。なお、大きな社会情勢の変化や諸制度の変更があった場合には、必要に応じて見直しを行うこととします。

4 本プランの策定体制

(1) 大村市男女共同参画懇話会をはじめとした各種会議における検討

本プランの策定にあたっては、総合的な観点からの検討及び市民参画による計画づくりが必要であるため、学識経験者、関係団体等の代表及び公募市民から構成される大村市男女共同参画懇話会、関係部長等で構成される庁内推進会議、男女共同参画推進に関わる施策や事業の主管課長等で構成される幹事会等において、男女共同参画推進における課題や今後の方向性を協議しました。

(2) 男女共同参画に関する市民意識調査の実施

プラン策定にあたり、基礎資料とするため市民を対象とした調査を実施し、男女共同参画に対する考え方や意識等の実態を把握しました。

項目	内容
調査時期	令和3年1月
調査対象者	住民基本台帳から年齢構成比を基本に3,000人を無作為抽出
調査方法	調査票の配布は郵送で行い、回答は郵送または市ホームページで受付
配布数	3,000件
有効回答数	1,298件
	内訳：郵送回答 1,059件 市HP回答 239件
有効回答率	43.3%

(3) パブリックコメントの実施

広く市民の意見を反映させるため、令和4年3月にプラン案を公表し、パブリックコメントを実施しました。

5 近年の男女共同参画の動向

(1) 国の動向

①「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）」成立・改正

平成27年8月に「女性活躍推進法」が成立し、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、「女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること」などを基本原則とし、国・地方公共団体、一部企業に対し、女性の活躍に関する状況把握・課題分析とそれを解決するにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定等が義務付けられました。

令和元年には、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大などによる女性活躍の推進、パワハラ^{※1}防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設などハラスメント^{※2}対策の強化などが盛り込まれた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立、公布されました。

②「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行

平成30年5月に、衆議院、参議院及び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などを基本原則として、公布・施行されました。国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの候補者の数について目標を定めるなど、自主的に取り組むよう努めることなどが定められています。

令和3年6月には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律」が施行され、政党その他の政治団体の取組の更なる促進や、セクハラ^{※3}・マタハラ^{※4}等への対応といった国・地方公共団体の施策の強化等について新たに定められました。

③「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」策定

大規模災害が相次ぐ中、令和2年5月に、内閣府は災害対応における意思決定過程への女性の参画促進や男女のニーズの違いへの配慮及び対応をするためにガイドラインを策定し、各都道府県・政令指定都市に対して、本ガイドラインに基づく取組を促進するよう求めています。

※1 **パワハラ**：パワー・ハラスメントの略。同じ職場等で働く人に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛をあたえる又は職場環境を悪化させる行為。

※2 **ハラスメント**：人に対する「嫌がらせ」や「いじめ」などの迷惑行為。具体的には、属性や人格に関する言動などによって相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つけることです。

※3 **セクハラ**：セクシュアル・ハラスメントの略。性的な言動によって、個人または職場全体に不利益・不快感を与えること。

※4 **マタハラ**：マタニティ・ハラスメントの略。働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・身体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めで不利益を被ったりするなどの不当な扱いを受けること。

④「第5次男女共同参画基本計画」の閣議決定

令和2年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、人口減少社会の本格化やジェンダー^{※1}平等に向けた世界的な潮流などを背景に、政策・方針決定過程への女性の参画拡大、地域活動における女性の活躍・男女共同参画など11の個別分野を設け、これら11分野及び推進体制の整備・強化について、それぞれ令和12年度末までの「基本認識」及び令和7年度末までを見通した「施策の基本的方向」並びに「具体的な取組」を定めるとともに、「具体的な取組」の実施により達成を目指す「成果目標」が設定されました。

(2) 長崎県の動向

長崎県では、平成14年に「長崎県男女共同参画推進条例」が施行され、その趣旨や理念等を踏まえて、平成15年3月に「長崎県男女共同参画基本計画」が策定されました。その後、社会経済環境の変化に伴い3度の計画改定を行っています。

平成26年には、県内の経済団体、国・県・市町、大学、企業を中心として「ながさき女性活躍推進会議」が発足されました。同会議は女性が活躍の場を広げ、地域経済の活性化を図ることを目的として活動しています。

令和3年3月に「第4次長崎県男女共同参画推進計画～ながさき”輝き”プラン2025～」を策定し、「男女が性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる社会」を目指すべき姿とし、基本目標として①あらゆる分野における女性の参画拡大、②誰もが能力を発揮し、多様な働き方ができる環境づくり、③安全・安心な暮らしの実現、④推進体制の整備・強化の4つを掲げて様々な施策を展開しています。



※1 ジェンダー：「男らしさ、女らしさ」など、それぞれの性にふさわしいとされる行動や態度など社会的、文化的に形成された性別のこと。生物学的な差異に基づく男女の性別とは区別する。

6 本プランとSDGs






SDGsとは、持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）の略で、平成27年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ（行動計画）」の中核とされる17のゴールのことで、SDGsは、2030年までに達成を目指す全世界共通の目標とされ、貧困の撲滅など、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指すことが理念に掲げられています。

本市においてもSDGsの理念を踏まえながら、持続可能なまちづくりに向けて様々な取組を進めています。

本プランの内容については、SDGsの17のゴールのうち、下記のゴールに繋がるものです。本市におけるSDGsの達成に向けて、本プランの取組を推進します。



【本プランに掲げる施策と関連するSDGsのゴール】

	<p>5. ジェンダー平等を実現しよう ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る</p>
	<p>8. 働きがいも経済成長も 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する</p>
	<p>10. 人や国の不平等をなくそう 国内および国家間の格差を是正する</p>
	<p>11. 住み続けられるまちづくりを 包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する</p>
	<p>17. パートナーシップで目標を達成しよう 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する</p>

7 大村市男女共同参画懇話会からの提言

第5期プランの策定にあたり、令和4年1月、大村市男女共同参画懇話会から市長へ提言書が提出されました。

提言1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

政策・方針決定過程への女性の参画が拡大するよう、具体的な目標を設定するなど、実効性のある方法を検討し、より推進されたい。

提言2 男性中心型労働慣行の見直しとワーク・ライフ・バランスの実現

あらゆる場面において男女共同参画に対するすべての人の理解促進を図り、意識の変化が行動変容につながるようにしなければならない。特に家事や子育て、介護における男性の参画を促進するためには、働く場における男性中心型労働慣行を見直す必要がある。

長時間労働等を前提とした従来の働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランス^{※1}（仕事と生活の調和）の実現に向けた取組を進められたい。

提言3 あらゆる暴力の根絶

女性に対するあらゆる暴力の根絶については、特にDV^{※2} 被害者支援のための対策を講じられたい。

提言4 誰もが安心して暮らせる社会の形成

ひとり親世帯、高齢者、障がいのある人、性的マイノリティ^{※3} などすべての多様な人が安心して暮らせる環境の整備に向けた取組を進められたい。

提言5 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進

男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組促進に向け、意思決定の場や災害対応の現場への女性の参画、災害から受ける影響やニーズの男女の違いに配慮した取組、避難生活等における女性と男性の安全・安心の確保等、平常時の備えや初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において男女共同参画の視点に立った取組ができるよう体制づくりを進められたい。

※1 **ワーク・ライフ・バランス**：一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

※2 **DV**：ドメスティック・バイオレンスの略。配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあったものから振るわれる暴力のこと。身体的な暴力のほか、精神的・経済的・性的な暴力も含む。

※3 **性的マイノリティ**：性的指向（どのような性別の人を好きになるか）や性自認（自分の性をどのように認識しているか）等が典型でないとされる人のこと。セクシュアル・マイノリティともいう。具体的には、同性愛者、両性愛者、トランスジェンダーなどが含まれるが、男女どちらにも恋愛感情を抱かない人や、自分自身の性を決めない・分からない人など、多様な性が存在する。