

第 1 章

計画の趣旨

---

わが国では、雇用における男女の機会の均等を保障する「男女雇用機会均等法\*」（昭和 60（1985）年成立）や、男女共同参画社会の形成に向けて国や公共団体、国民がなすべき責務等を定めた「男女共同参画社会基本法\*」（平成 11（1999）年成立）などを制定し、男女共同参画社会の実現を目指してきました。

市民の意識も年々変化しており、「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」（以下、「市民意識調査」と略）において性別による固定的な役割分担意識\*を表す『『男は仕事、女は家庭』という考え方をどう思うか』という問いに対して、10 年前の調査では《賛成》と《反対》が拮抗していましたが、令和 3 年度調査では《反対》の意をあらわす人が 6 割を超えるまでになりました。

しかしながら、世界経済フォーラムが公表している男女格差を測るジェンダー\*ギャップ指数\*において、日本は毎年、男女格差の大きな国として下位にランキングされており、令和 4（2022）年も 146 か国中 116 位となっています。実際の社会の状況をみると、令和 2（2020）年に始まる新型コロナウイルス感染症流行下においては、女性の労働者の雇用機会や賃金の減少、外出制限中の家庭における女性への家事労働の負担偏重、ドメスティック・バイオレンス\*（以下「DV」と略す）や児童虐待の増加等、性別による固定的な役割分担や男女の雇用の不平等、暴力被害などが顕在化しました。また、平成 30（2018）年には、複数の大学の医学部において女性の受験生に不利になるような採点制度が採用されていたことが明るみに出るなど、男女の平等感が比較的高かった教育の場においてさえ、男女間の不平等な取り扱いが残されていました。

令和の時代に入ってから、男性の育児休業取得を支援する「改正育児・介護休業法\*」や「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律\*」などが成立するなど、新たな法制度整備も続けられています。あわせて、性別による固定的な役割分担の解消やお互いの人権を認め合うための意識を幼少期から育てていくための取り組みが必要といえます。

本市においては、平成 13（2001）年に「川口市男女共同参画計画」を策定、平成 24（2012）年には「川口市男女共同参画推進条例\*」を制定、平成 25（2013）年には同条例の趣旨に即した「第 2 次男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会の実現を目指して取り組みを進めてきました。現在の社会経済情勢や新たに成立した法制度を踏まえて、さらに実効的な取り組みを進めるために「第 3 次川口市男女共同参画計画」を策定します。

### (1) 国際的な取り組み

国連は、昭和 21(1946)年に「女性の地位委員会」を設置するなど、発足直後から女性の地位向上を目指した活動に取り組み、昭和 42(1967)年には「女性に対する差別撤廃宣言」が採択されるなど、女性の地位向上に努めてきました。男女平等を目指す国連の取り組みの中でも各国に大きな影響を与えたのは、昭和 51(1976)年から始まる「国連婦人の 10 年」の活動です。前年の昭和 50(1975)年に「国際婦人年\*世界会議」が開催され、女性の地位向上に向けてのガイドラインと目標を定めた「世界行動計画」が採択されました。その行動計画を実現するよう世界に求めたのです。昭和 54(1979)年には「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\*」)が採択され、同条約は昭和 56(1981)年から発効し、日本も昭和 60(1985)年に批准\*しています。

また、昭和 50(1975)年の国際婦人年以来、節目の年などに世界女性会議が開催されてきましたが、平成 7(1995)年に北京で開催された第 4 回世界女性会議では、21 世紀に向けた男女平等のガイドラインとなる「北京宣言\*」と「北京行動綱領\*」が採択されました。「北京行動綱領」は採択から 20 年以上を経過した現在においても男女平等達成に向けての最重要指針となっており、わが国においても男女共同参画に関する取り組みのあり方に大きく影響しています。

近年では、平成 27(2015)年に国連サミットで「持続可能な開発のための 2030 年アジェンダ」が採択されました。その中で、2030 年までに達成すべき目標として SDG s (エスディージーズ：持続可能な開発目標)が位置づけられています。SDG s は 17 の目標で構成されており、その目標の一つとして「目標 5 ジェンダー\*平等を実現しよう」が設定されています。ただしジェンダー平等は単なる 17 の目標のうちの 1 つというわけではありません。SDG s の前文には「ジェンダー平等」は全体の達成目標としても掲げられており、さらに 17 の目標を達成するためには「ジェンダーの視点」が欠かせないとされています。ジェンダー平等は、すべての目標に関わっており、それぞれのゴールについて、男女別のデータを分析したり、女性と男性にどのような影響があるか等を考えるなど、すべての政策や事業に関して、「ジェンダーの視点」を取り入れていくことが重要です。SDG s の達成には、国際社会全体及び各国政府、地方自治体、民間セクターに至るまでの広範囲な参加主体を巻きこむこととしています。

## (2)国・県の動向

国の動向をみると、国際婦人年\*の「世界行動計画」の実現に向けて、昭和 50(1975)年に「婦人問題企画推進本部」を設置し、女性の地位向上のための国内行動計画を策定する等の取り組みを行ってきました。90年代に入るとその取り組みは強化され、平成 6(1994)年に内閣総理大臣を本部長とする「男女共同参画推進本部」が設置され、平成 8(1996)年には「男女共同参画 2000 年プラン」が策定されました。平成 11(1999)年、男女共同参画社会の実現を目指すための基本計画の策定を義務付けた「男女共同参画社会基本法\*」が制定され、平成 12(2000)年には同法に基づいて「男女共同参画基本計画\*」が策定されました。基本計画は、その後 5年ごとに改訂を重ね、令和 2(2020)年に「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定されています。

法制度上の整備では、上記の「男女共同参画社会基本法」のほかに、雇用における男女の機会の均等を保障する「男女雇用機会均等法\*」(昭和 60(1985)年成立)や、仕事と家庭の両立を支援する「育児・介護休業法\*」(平成 3(1991)年成立)、配偶者間の暴力を防ぐ「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：平成 13(2001)年成立)、女性の職業生活における活躍を推進する「女性活躍推進法\*」(平成 27(2015)年成立)などが整備されてきました。近年では、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律\*」(平成 30(2018)年成立)や「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律\*」(令和 4(2022)年成立)などが整備されました。

埼玉県では、昭和 55(1980)年に男女平等の実現に向けた施策を総合的に推進する計画として「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」を策定しました。その後、昭和 61(1986)年には「男女平等社会確立のための埼玉県計画」を、平成 7(1995)年には「2001 彩の国男女共同参画プログラム」が策定されました。また、平成 12(2000)年には、全国に先駆けて「埼玉県男女共同参画推進条例\*」が制定され、平成 14(2002)年には条例制定後初めての基本計画として「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、計画の改定を重ねて、最近では令和 4(2022)年に令和 4(2022)年度～令和 8(2026)年度までを計画期間とする「埼玉県男女共同参画基本計画」が策定されました。

男女共同参画社会実現に向けた活動推進の拠点としては、平成 14(2002)年 4月に「男女共同参画推進センター (With You さいたま)」が設置されました。さらに、再就職をめざす女性や働く女性を支援するために、平成 20(2008)年 5月に「埼玉県女性キャリアセンター」が設置されました。

### ■「第 2 次川口市男女共同参画計画《改定》」策定(平成 30(2018)年 4 月)以降成立した主な法律

#### ◎「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」(平成 30(2018)年 5 月成立)

- ・政党等は、それぞれの公職等の候補者の男女の人数の目標を定める等、自主的に取り組む
- ・国及び地方公共団体は、政党等の政治活動の自由と選挙の公正を確保しつつ、必要な施策を策定し実施に努める

◎「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律\*」の改正

(令和3(2021)年6月成立)

- ・候補者の選定方法の改善
- ・候補者の人材育成
- ・セクシュアル・ハラスメント\*やマタニティ・ハラスメント\*等への対策
- ・国及び地方公共団体は、セクハラ・マタハラへの対応を始めとする環境整備等の施策の強化

◎「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の改正

(令和元(2019)年5月成立)

- ・一般事業主行動計画策定義務の対象拡大(常用労働者301人以上→101人以上)
- ・一般事業主行動計画の内容強化(常用労働者301人以上の企業)
- ・女性の活躍に関する情報公表の内容強化(常用労働者301人以上の企業)

◎「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」の改正

(令和4(2022)年7月公布・告示)

- ・常用労働者301人以上の大企業への「男女の賃金の差異」の公表の義務づけ

◎「育児・介護休業法\*」の改正(令和3(2021)年6月成立)

- ・男性の育児休業取得促進のための柔軟な育児休業制度の枠組創設
- ・妊娠・出産した労働者への個別の周知・意向確認の義務化
- ・育児休業の分割取得
- ・育児休業の取得状況の公表の義務づけ 等

◎「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律\*」の成立

(令和4(2022)年5月成立)

- ・厚生労働大臣は基本方針を策定(義務)、都道府県は都道府県基本計画を策定(義務)、市町村は市町村基本計画の策定(努力義務)
- ・DV、性暴力、貧困、家庭破綻、障がい等様々な困難を抱えた女性が、その人権を尊重され、安心かつ自立して暮らせるような支援を行う

## 3

### 計画の性格

---

- (1) この計画は、「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」です。  
また、この計画で、基本目標Ⅱの課題1から課題4を「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「市町村推進計画」として位置づけます。
- (2) この計画は、国及び県の関連する法律や条例、計画を勘案するとともに、「川口市男女共同参画推進条例\*」の趣旨に則して策定しています。
- (3) この計画は、「川口市総合計画\*」との一体性を持たせるとともに、関連する部門別計画との整合性を図っています。
- (4) この計画は、男女共同参画社会の実現に向けた、本市の基本的な取り組みの方向とその施策を示すものです。
- (5) この計画は、「男女共同参画に関する市民意識調査」の結果、川口市男女共同参画推進委員会\*及びパブリックコメント等の市民の意見を反映させて策定したものです。
- (6) この計画は、課題ごとに体系的な整理を図り、総合的かつ計画的に推進することを考慮しています。ここに示す男女共同参画社会の実現のためには、全庁的な取り組みに努めることはもちろんのこと、市民や事業者の理解と参画を広く求めて推進していくものです。

## 4

### 計画の期間

---

この計画の期間を令和5（2023）年度から令和14（2032）年度までの10年間とし、男女共同参画に関する国及び県の取り組みの動向を踏まえ、概ね5年で見直します。