

# 1. 女性

## (1) 現状と課題

1975（昭和 50）年の「国際婦人年」を契機に、国際的に女性の地位向上に関する取組が進められ、1979（昭和 54）年に女性の権利を包括的に保障する「女子差別撤廃条約\*11」が国連で決議され、女性の人権尊重の重要性が確認されました。また、1993（平成 5）年のウィーン世界人権会議では「女性に対する暴力」が人権問題として位置付けられるとともに、その撤廃に向けての取組が約束され、同年の国連総会では、「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」が採択されました。しかし一方で、2020（令和 2）年の各国における男女格差を測るジェンダーギャップ指数\*12では、日本の順位は 153 か国中 121 位（2019（令和元）年 12 月 17 日公表値）となっており、国際的に男女格差の是正には遅れをとっている状況です。

国は、1985（昭和 60）年に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法\*13）」の制定（1986（昭和 61）年施行）や「国籍法\*14」の改正による国籍取得時の父母両系血統主義の採用等、国内法の整備を図り、同年、女子差別撤廃条約を批准しました。その後、1999（平成 11）年に施行された「男女共同参画社会基本法\*15」により、「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の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」として位置付けました。

一方、日常生活における人権侵害から女性を守る取組として、2000（平成 12）年に「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法\*16）」が施行されるとともに、2001（平成 13）年には「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\*17）」が施行され、その後の法改正で適用範囲の拡大や保護命令の拡充等が図られました。また、男女雇用機会均等法についても、1999（平成 11）年、2007（平成 19）年、および 2017（平成 29）年の法改正において、性別を理由にした差別の禁止や、事業主に性別、妊娠、出産等に関するハラスメントの予防措置義務を課すことなどが新たに規定されました。さらに「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\*18）」が 2015（平成 27）年に施行、2019（令和元）年に改正され、女性が職場でより活躍できるよう事業主に行動計画の作成義務を規定するなど、法整備が進められてきました。

本市では、男女共同参画の基本的な考え方を示し、総合的かつ計画的に施策を推進するため、2002（平成 14）年に「江津市男女共同参画推進計画（パートナープランごう

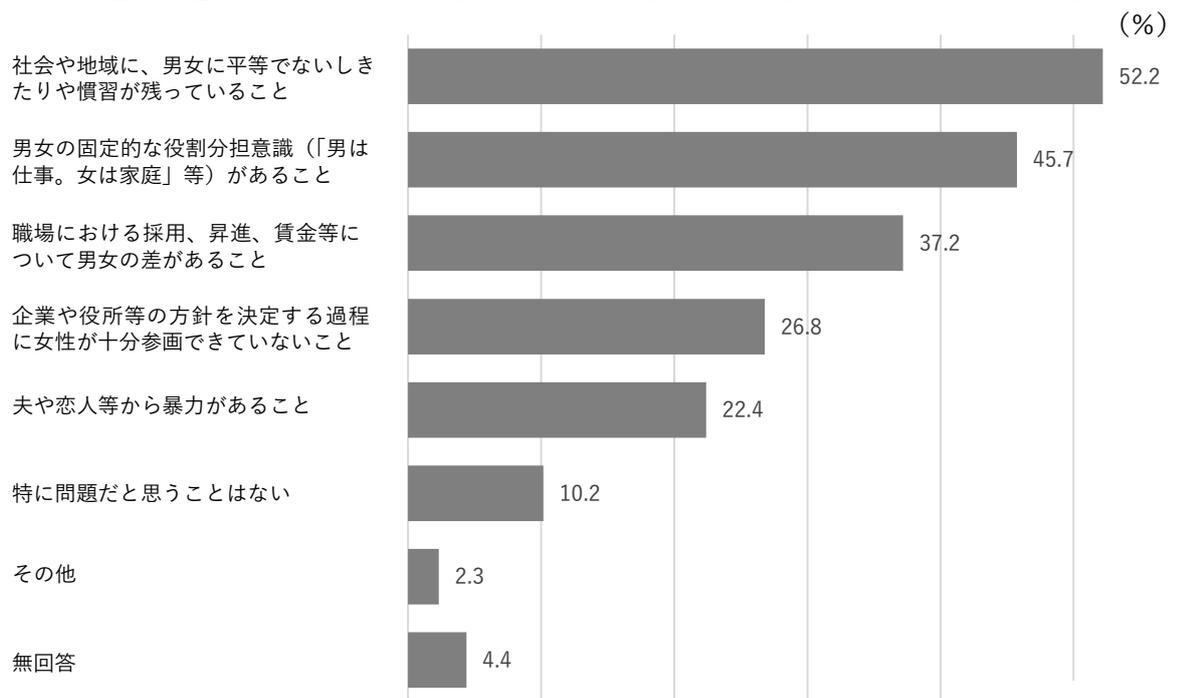
つ)」を策定し、2012（平成 24）年には「第 2 次江津市男女共同参画推進計画～江津市 DV 対策基本計画～」を、2017（平成 29）年には「第 3 次江津市男女共同参画推進計画」を策定して男女共同参画の取組を進めています。

しかしながら、現実には、雇用における男女差別や女性の育児・介護負担、ドメスティック・バイオレンス（DV）、母子世帯の高い貧困率等の問題をはじめ、職場におけるセクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント・ジェンダーハラスメント\*19 等、女性の人権に関する様々な問題が存在しており、男女が自らの意思によって社会のあらゆる分野に参画し、共に責任を担い、個性と能力を発揮することのできる社会を実現することが求められています。

（資料）人権問題に関する市民意識調査結果

**女性の人権について**

問. 女性の人権について、特にどのようなことが問題だと思えますか。（〇はいくつでも）



（総数 433 人）

■「社会や地域に、男女に平等でないしきたりや慣習が残っていること」が5割強

女性の人権について、特にどのようなことが問題だと思いたところ、「社会や地域に、男女に平等でないしきたりや慣習が残っていること」が 52.2%（県 42.1%）と最も高く、次いで「男女の固定的役割分担の存在」45.7%（県 41.0%）、「職場における採用等の男女差」37.2%（県 38.1%）となっている。

## (2) 施策の基本的方向

本市の男女共同参画社会の形成の促進に関する「江津市男女共同参画推進計画」の基本目標を踏まえ、性別による固定的役割分担等にとらわれることなく、一人一人の個性や能力を尊重できる施策を総合的かつ計画的に推進することで、女性の人権を守るとともに、より一層の社会参画を促します。

## (3) 具体的施策

### ア. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

様々な機会を捉えて、DV・セクシュアルハラスメント・ストーカー行為・性犯罪等、女性に対するあらゆる暴力を根絶するための教育と啓発活動を推進します。

また、各種広報媒体を活用し、相談窓口や支援制度についての周知に努めます。

### イ. 男女共同参画社会づくりに向けた意識の形成

男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられる社会のしきたりや慣習、「男は仕事、女は家庭」「組織の重要な役割は男性」等といった社会に根強く残っている男女の固定的な性別役割分担意識を是正し、家庭・職場・地域等での制度や見直しを進めるための教育と啓発活動を充実します。

### ウ. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

子育て支援や男女共同参画の推進、市内事業者への啓発等の取組を通して、職場内における「ポジティブアクション<sup>\*20</sup>」を促し、女性の人権を尊重した職場環境づくりを推進します。男女が仕事・家庭生活・地域活動等において等しく責任を分かち合いながら、調和の取れた、充実した生活を送ることができるよう、これまでの働き方を見なおし、改善していくための取組を推進します。

### エ. 女性があらゆる分野で活躍できる社会の実現

活力溢れる社会の実現のため、「男女共同参画社会基本法<sup>\*15</sup>」「女性活躍推進法<sup>\*18</sup>」の主旨を踏まえながら、社会のあらゆる分野における活動に男女が平等に参画でき、その個性と能力を十分に発揮できるような環境づくりに取り組んでいきます。また、女性自身の参画意欲や参画能力を高めていくための啓発を進め、研修・学習の場を提供します。

### オ. 男女平等のための教育・学習

教育基本法<sup>\*21</sup>第2条の趣旨を踏まえ、幼児教育・学校教育を通じて、男女平等及び男女共同参画に関する教育を推進するとともに、積極的かつ適切な指導が行われるよう、教育関係者の意識啓発に努めます。また、地域社会においては人権学習を通じて、男女平等、男女の相互協力・理解に関する学習を推進します。

## 用語解説

### \*11 女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）

女子差別の撤廃を定めた多国間条約。男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としている。前文及び 30 か条から成り、「女子に対する差別」を定義するとともに、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために、教育の分野も含めて必要な措置をとることを求めている。1979（昭和 54）年の第 34 回国連総会において採択され、1981（昭和 56）年に発効し、日本は 1985（昭和 60）年に批准した。

### \*12 ジェンダーギャップ指数（男女格差指数）

各国の男女間の格差を数値化しランク付けしたもの。世界経済フォーラムが経済・教育・保健・政治の 4 分野について、合計 14 の指標の男女差を算出し、2006（平成 18）年より毎年発表している。

### \*13 男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）

企業の事業主が募集・採用や配置・昇進・福利厚生、定年・退職・解雇にあたり、性別を理由にした差別を禁止すること等を定めている。1985（昭和 60）年に制定され、1986（昭和 61）年に施行された。各種差別禁止の項目の多くは努力規定だったが、1999（平成 11）年の改正により禁止規定となった。また、2007（平成 19）年の改正では出産・育児等による不利益取扱の禁止や、1999（平成 11）年の改正で規制されていなかった男性に対する差別、さらにはセクシュアルハラスメントの禁止等が規定された。2017（平成 29）年の改正では、マタニティハラスメントに対する禁止規定が制定された。2020（令和 2）年 6 月 1 日から改正法が施行され、職場のパワーハラスメント防止措置が義務づけられた（ただし、中小企業では、2022（令和 4）年 3 月 31 日以前は努力義務）。

### \*14 国籍法

日本国民（日本国籍の所有者）たる要件を定めるために制定された法律。1950（昭和 25）年に公布・施行された。

### \*15 男女共同参画社会基本法

1999（平成 11）年 6 月に公布・施行された法律で、男女共同参画社会の形成に関する基本理念として、①男女の人権の尊重、②社会における制度または慣行についての配慮、③政策等の立案及び決定への共同参画、④家庭生活における活動と他の活動の両立、⑤国際的協調の 5 つを掲げている。この基本理念にのっとり国及び地方公共団体が果たすべき役割や財政措置、政府の国会における年次報告義務等を定めている。

### \*16 ストーカー規制法（ストーカー行為等の規制等に関する法律）

ストーカー行為を処罰する等必要な規制を行うとともに、その対象者に対する援助の措置等を定めることにより、個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止することを目的とする法律。「桶川ストーカー殺人事件」を契機に議員立法され、2000（平成 12）年 11 月 24 日に施行された。その後、2013（平成 25）年及び 2016（平成 28）年の改正で、禁止命令等の制度の見直しや、電子メール・SNS メッセージの連続送信等の規制・罰則の見直しが行われた。

### \*17 DV 防止法（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）

配偶者からの暴力に係る通報・相談・保護・自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止、及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。2001（平成 13）年 4 月 13 日公布、同年 10 月 13 日施行（一部は翌年 4 月 1 日施行）。2013（平成 25）年の改正で、生活の本拠を共にする交際関係にある相手（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）からの暴力及びその被害者についても準用することとされた。

**\*18 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）**

働きたい女性が活躍できる労働環境の整備を企業に義務付けることで、女性が働きやすい社会を実現することを目的として、2015（平成 27）年 8 月に 10 年間の時限立法として成立し、同年 9 月に施行された。国・地方公共団体及び 301 人以上の大企業に（1）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（2）その課題を解決するの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・届出・周知・公表、（3）自社の女性の活躍に関する情報の公表、行動計画の届出を義務付けた（300 人以下の中小企業は努力義務）。また、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品等に付することができる。2019（令和元）年の改正で、新たに特例認定制度「プラチナえるぼし」が創設されるとともに、情報公表項目が追加され、行動計画の策定義務が 101 人以上の事業主に拡大（2022（令和 4）年 4 月 1 日施行）されることが決まった。

**\*19 ジェンダーハラスメント**

性に関する固定観念や差別意識に基づく嫌がらせを指し、女性又は男性という理由のみで性格や能力の評価や決め付けを行うこと。広義のセクシュアルハラスメントとされる。

**\*20 ポジティブアクション**

社会的、構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。主に、仕事に対する意欲の高い女性を積極的に登用し、能力を發揮できる環境や機会を提供する等、企業の自主的な取組みや制度を表す場合に用いられる。

**\*21 教育基本法**

1947(昭和 22)年に公布・施行された旧教育基本法を 2006(平成 18)年に全部改正したもの。  
第 2 条（教育の目標）に「男女平等」が新たに盛り込まれた（P90 に全文掲載）。