

第1章 プランの策定にあたって

1 プラン策定の趣旨

わが国では、男女が互いにその人権を尊重し責任を分かち合い、性別にかかわらず、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¹」の形成は、社会全体で取り組むべき最重要課題であると位置付けられています。

平成11（1999）年に制定された「男女共同参画社会基本法²」（以下「基本法」という。）に基づいて平成12（2000）年に「男女共同参画基本計画³」が策定されて以降、5年ごとに男女共同参画基本計画は見直されており、令和2（2020）年12月には「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。この間、「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⁴」（以下「DV防止法」という。）及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律⁵」（以下「女性活躍推進法」という。）の制定・改正が行われ、男女共同参画の推進に向けた法整備が行われています。

また、令和2（2020）年からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、世界規模で人々の生命や生活に大きな影響を及ぼしています。わが国では、緊急事態宣言の発出により、外出自粛やリモートワーク⁶の拡大、学校園の休校等が実施され、特に飲食・宿泊業などのサービス業を直撃し、非正規雇用労働者を中心に雇用情勢が急速に悪化しました。とりわけサービス業や非正規雇用労働者には女性が多く、ひとり親世帯や女性の貧困等、女性はより深刻な影響を受けています。

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のこと。

2 男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成11（1999）年6月23日に公布・施行された。

3 男女共同参画基本計画

政府の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画。男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が定めなければならないとされている。また、都道府県及び市町村も男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めることとされている。

4 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）

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援などの体制を整備し、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。平成13（2001）年4月13日公布、同年10月13日に一部の規定を除き施行された。

5 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）

働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的とする法律であり、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられた。平成27（2015）年9月4日に公布・施行された。

6 リモートワーク

自宅など会社から離れた場所で仕事を行う勤務形態のこと。育児や介護との両立や価値観の多様化に対応しやすいことから、働き方改革の一環としてリモートワークを導入する企業が年々増加している。

同時に、経済的・精神的DV⁷（配偶者暴力）や性暴力、これまで潜在的にあったものの表面化してこなかった諸問題がコロナ禍で可視化されました。コロナ禍で注目されることとなった「新しい働き方」や「新しい暮らし方」などを踏まえつつ、ポストコロナ時代における男女平等参画社会の未来を考察していく必要があります。

本市においては、平成14（2002）年3月に「せんなん男女平等参画プラン」を策定して以降、3度の改訂を行いながら、男女平等参画社会の実現に向けたさまざまな取組を推進してきました。

少子高齢化の更なる進展や労働力人口の減少、新型コロナウイルス感染症の拡大など、社会経済状況が大きく変化する中で、「第3次せんなん男女平等参画プラン《改訂》」が令和4（2022）年3月末をもって計画終期を迎えるため、今後10年間で泉南市が市民や事業所等とともに取り組むべき男女平等参画施策の方向と内容を示した「第4次せんなん男女平等参画プラン」を策定するものです。

⁷ DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振るわれる暴力のこと。暴力にはさまざまな形態があり、殴る、蹴るといった身体的な暴力だけでなく、精神的、社会的、経済的、性的暴力も含まれる。

2 男女共同参画をめぐる動向

(1) 世界の動き

世界における男女平等・男女共同参画の取組は、国連を中心に進められてきました。国連では、昭和54（1979）年に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」が採択され、その前文では「国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としている」と規定されています。

近年では、平成27（2015）年9月の国連サミットにおいて、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が国連加盟193か国の全会一致で採択されました。2030アジェンダでは、平成28（2016）年から令和12（2030）年までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標として、17のゴール・169のターゲットから構成される「持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）⁸」が掲げられており、地球上の「誰一人として取り残さない」ことが誓われています。

SDGsでは、目標5に「ジェンダー⁹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¹⁰を図る）」が立てられ、教育や経済的資源へのアクセスなど、女性や女児であることを理由に同等の権利を与えられていない状況に終止符を打ち、世界人口の半数を占めるすべての女性及び女児の能力強化を行うことが掲げられています。



⁸ 持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）

平成27（2015）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」にて記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標。17のゴール、169のターゲットから構成される。

⁹ ジェンダー

生物学的な性別（sex）に対して、社会的・文化的につくられる性別のこと。男らしさや女らしさといった特定の社会で共有されている価値観などによって形づくられる、男女の役割やその相互関係を含む意味合いを持つ。

¹⁰ エンパワーメント

力をつけることという意味で、一人ひとりがその人らしく活動する中で、文化的、社会的、政治的、経済的状況などを変えていく力を持つこと。

(2) 国の動き

国は、平成15（2003）年に、「令和2（2020）年までに社会のあらゆる分野において、指導的地位に占める女性の割合が少なくとも30%以上となるよう期待する」という目標を決定しましたが、令和2（2020）年ではその目標達成が困難であったため、同年12月に策定された「第5次男女共同参画基本計画」において、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に女性が占める割合が30%となることをめざす」と改められました。その背景として、特に政治や経済分野における女性参画で他の先進国と比べて大きく後れをとっていることが挙げられ、令和3（2021）年3月に発表された、世界経済フォーラムによる「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数¹¹」において、日本は156か国中120位と低い結果となっています。

このような状況のもと、平成30（2018）年には政治の分野における女性の参画拡大をめざす「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律¹²」が公布・施行され、同年には、長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現や公正な待遇の確保を目的とした「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）¹³」が成立しました。令和元（2019）年には「女性活躍推進法」の改正が行われ、女性活躍に関する計画策定や情報公開の対象事業主の拡大が規定されるとともに、セクシュアル・ハラスメント¹⁴、マタニティ・ハラスメント¹⁵、パタニティ・ハラスメント¹⁶を含む職場のハラスメント¹⁷防止対策の強化を目的とする「男女雇用機会均等法¹⁸」等の改正も行われました。

¹¹ グローバル・ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが、毎年発表している世界男女格差指数。各国を対象に、政治・経済・教育・健康の4部門について、男女にどれだけの格差が存在しているかを分析してスコア化し、そのスコアを元に各国の男女平等の順位をつけている。

¹² 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることをめざすことなどを基本原則とし、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公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めている。平成30（2018）年5月23日に公布・施行された。

¹³ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）

労働者が多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずることを目的とした法律で、平成30（2018）年7月6日に公布、翌平成31（2019）年4月1日から順次施行された。

¹⁴ セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

相手の意に反する性的言動による嫌がらせのこと。特に職場においては、労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること。

¹⁵ マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

妊娠、出産、子育てなどをきっかけとした嫌がらせのこと。特に職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や、育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること。

¹⁶ パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

育児をするために育児休業や時短勤務などの制度を希望、あるいは利用する男性社員が、同僚や上司といったほかの社員から嫌がらせの行為をされたり制度利用を邪魔されたりすること。

¹⁷ ハラスメント

弱い立場の相手に、嫌がらせや迷惑行為を行うこと。

¹⁸ 男女雇用機会均等法

正式名称は「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」。職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇給・昇進・教育訓練・定年・退職・解雇などの面で男女とも平等に扱うことを定めた法律。昭和60（1985）年に制定、翌昭和61（1986）年4月に施行、平成19（2007）年4月に改正された。

令和2（2020）年12月に策定された「第5次男女共同参画基本計画」においては、我が国における経済社会環境や国際情勢の変化も踏まえ、

○男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会

○男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会

○仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会

○あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、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を行い、国際社会と協調する社会の4つのめざすべき社会が掲げられ、その社会の実現を通じて、男女共同参画社会の形成の促進を図っていくこととしています。

また、第5次男女共同参画基本計画に基づき定められた「女性活躍加速のための重点方針2021¹⁹」では、本計画で決定した成果目標の達成や施策の実施に向けた取組の更なる具体化や、新たに取り組むこととする事項として、（1）コロナ対策の中心に女性を、（2）女性の登用目標の達成に向けて～「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行～、（3）女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現、の3つについて、政府全体として今後重点的に取り組むべき事項を定め、速やかに具体的な取組を進めることとされています。

¹⁹ 女性活躍加速のための重点方針2021

内閣府男女共同参画局において、女性の活躍を加速するために、毎年6月を目途に決定し、各府省の概算要求への反映を図っており、「女性活躍加速のための重点方針2021」では、令和3（2021）年6月16日に、「第5次男女共同参画基本計画」に既に掲げられた具体的な取組の着実な実施、政府全体として計画に盛り込まれた取組の更なる具体化や新たな取組により重点的に取り組むべき事項についての方針が公表されている。

(3) 大阪府の動き

大阪府では、平成28（2016）年の「おおさか男女共同参画プラン（2016-2020）」策定以降、新型コロナウイルス感染拡大の影響や、少子高齢化の一層の進展、不安定な雇用情勢、単独世帯や高齢世帯の増加など、社会経済情勢の大きな変化及びこれまでの計画の進捗状況や国の「第5次男女共同参画基本計画」の趣旨を踏まえ、大阪府男女共同参画審議会の答申（令和2（2020）年8月）に基づき、新たに「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」を策定しています。この計画では、「性別役割分担意識の解消に向けた意識改革」と「SDGsの推進によるジェンダー視点の主流化」の2つの横断的視点を新たに設定し、次世代育成に向けた教育及び意識啓発、女性に対する暴力の根絶についての若年層への啓発などが強化されました。

また、性的指向及び性自認の多様性が尊重され、すべての人が自分らしく生きることができるとする社会の実現をめざし、「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」が令和元（2019）年10月30日に施行されました。令和2（2020）年1月からは、性的マイノリティ²⁰当事者の方を対象とした「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度²¹」が開始されるなど、性的マイノリティに対する誤解や偏見、差別をなくし、当事者が抱える課題の解決に向けて、性の多様性に関する理解を深める施策に取り組んでいます。

(4) 泉南市の動き

本市では、平成14（2002）年3月に「せんなん男女平等参画プラン」を策定して以降、男女平等参画社会の実現に向けたさまざまな取組を推進してきました。

平成24（2012）年4月に「泉南市男女平等参画推進条例」を施行し、男女平等参画の推進を本市の主要政策として位置付け、市、市民、教育関係者及び事業者が一体となって男女平等参画のまちづくりに積極的に取り組むことを示し、同年12月には「泉南市男女平等参画都市宣言」を行っています。

また、平成23（2011）年に策定した「第3次せんなん男女平等参画プラン」については、「DV防止法」の改正や「女性活躍推進法」の制定・施行などの社会情勢の変化を踏まえ、平成30（2018）年3月に改訂を行い、男女平等参画の取組を総合的に推進する体制を整えています。

²⁰ 性的マイノリティ

性的少数者を総称することば。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、非性愛者、無性愛者、全性愛者、性同一性障害者などが含まれる。近年では、同性の結婚を認めるか否かの国民投票が行われる国があるなど、性的マイノリティに対する社会的な認識が変化しつつある。

²¹ 大阪府パートナーシップ宣誓証明制度

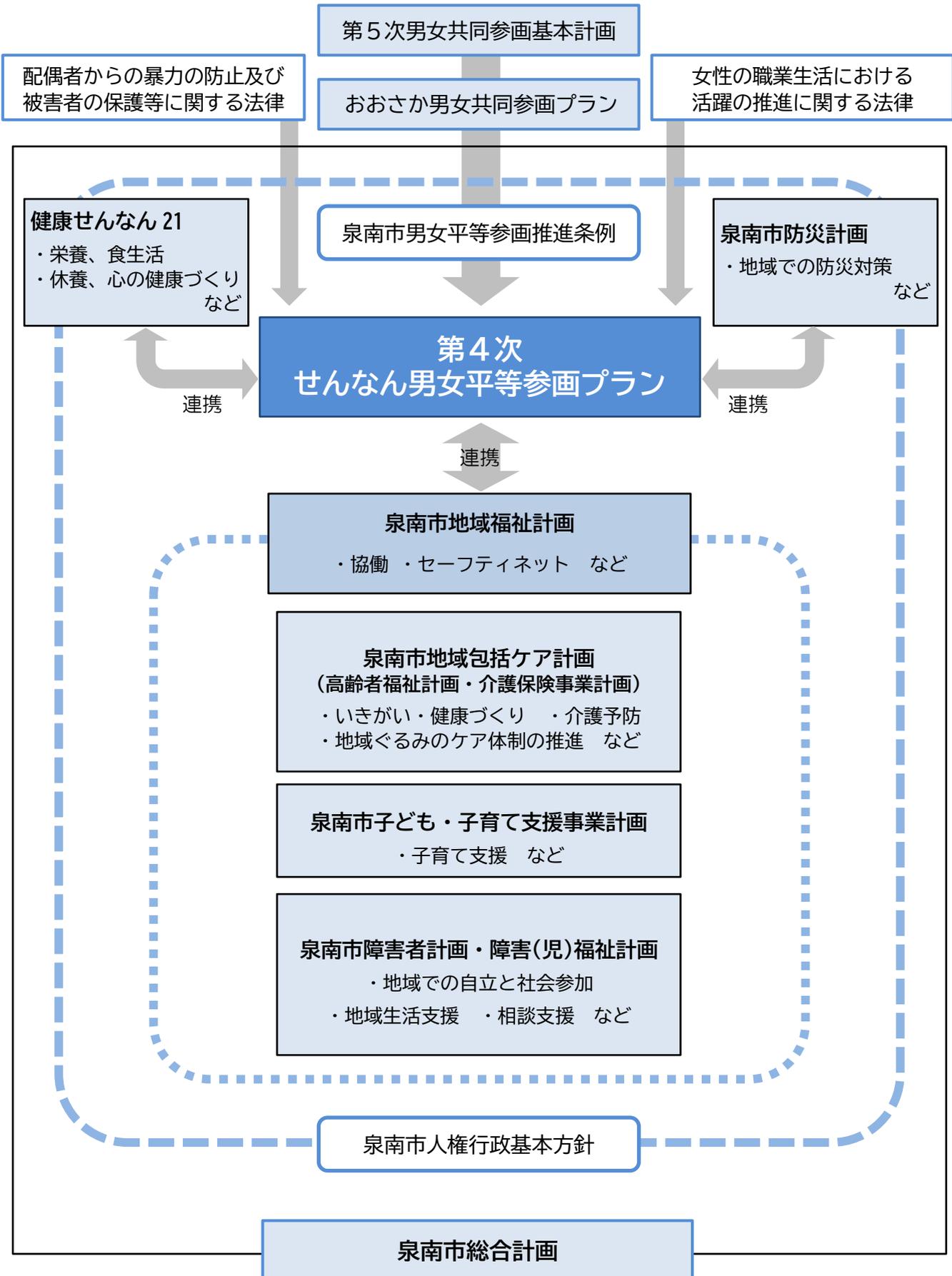
性的マイノリティ当事者の方が、お互いを人生のパートナーとすることを宣誓された事実を、大阪府として公に証明する制度。

3 プランの位置付け

本プランは、

- (1) 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく計画で、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び大阪府の「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」を踏まえた計画です。
- (2) 「泉南市男女平等参画推進条例」第12条第6項に基づく計画です。
- (3) 「泉南市総合計画」を上位計画とし、人権、子育て、保健、福祉、産業・雇用等に関する計画と連携し、本市のあらゆる分野の施策等を男女平等参画の視点をもって進めるための指針となる計画です。
- (4) 本プランの基本目標Ⅲを、「女性活躍推進法」第6条第2項に定める「市町村推進計画」（以下、「女性活躍推進計画」という。）と位置付けます。
- (5) 本プランの基本目標Ⅴを、「DV防止法」第2条の3第3項に定める「市町村基本計画」（以下、「DV防止基本計画」という。）と位置付けます。

他計画との関係（イメージ図）



4 プランの期間

令和4（2022）年度から令和13（2031）年度の10年間を計画期間とし、具体的な事業及び目標値については、国内外情勢の動向や社会・経済環境の変化に対応するため、計画期間の中間にあたる令和8（2026）年度を目途に内容を見直すこととします。

令和 4年度 (2022)	令和 5年度 (2023)	令和 6年度 (2024)	令和 7年度 (2025)	令和 8年度 (2026)	令和 9年度 (2027)	令和 10年度 (2028)	令和 11年度 (2029)	令和 12年度 (2030)	令和 13年度 (2031)
第4次せんなん男女平等参画プラン（令和4年度～令和13年度）									
				中間見直し					