

## 第2章 計画策定の背景

### 1 国内外の動き

#### (1) 国際的な動き

- 1975年(昭和50年)国際婦人年、世界行動計画採択
- 1979年(昭和54年)女子差別撤廃条約採択
- 1985年(昭和60年)婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略(ナイロビ将来戦略)採択
- 1995年(平成7年)北京宣言及び行動綱領採択
- 2000年(平成12年)女性2000年会議(ニューヨーク)開催
- 2005年(平成17年)第49回国連婦人の地位委員会(通称「北京+10」)がニューヨークの国連本部で開催

#### (2) 国の動き

- 1977年(昭和52年)国内行動計画策定
- 1985年(昭和60年)女子差別撤廃条約批准
- 1987年(昭和62年)西暦2000年に向けての新国内行動計画策定
- 1996年(平成8年)男女共同参画2000プラン策定
- 1999年(平成11年)男女共同参画社会基本法制定
- 2000年(平成12年)男女共同参画社会基本計画策定
- 2001年(平成13年)配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律施行
- 2005年(平成17年)男女共同参画社会基本計画(第2次)策定
- 2007年(平成19年)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章策定
- 2010年(平成22年)男女共同参画社会基本計画(第3次)策定

#### (3) 奈良県の動き

- 1981年(昭和56年)奈良県婦人会議設置
- 1986年(昭和61年)奈良県婦人行動計画策定
- 1993年(平成5年)奈良県女性行動計画修正版策定
- 1997年(平成9年)奈良県女性行動計画(第2期)策定
- 2001年(平成13年)奈良県男女共同参画推進条例公布・施行

2002年(平成14年)奈良県男女共同参画計画策定、奈良県男女共同参画  
県民会議を設置

2006年(平成18年)奈良県男女共同参画計画(第2次)策定

#### (4) 奈良市の動き

1994年(平成6年)「奈良市女性行動計画」策定

1995年(平成7年)市長部局に「市民部女性対策課」設置

1996年(平成8年)「女性対策課」を「女性政策課」に改名

2001年(平成13年)「奈良市男女共同参画計画」策定

2002年(平成14年)「男女共同参画課」に改名

2003年(平成15年)「奈良市男女共同参画推進条例」公布・施行

2010年(平成22年)「奈良市配偶者等の暴力の防止及び被害者支援基本  
計画」策定

## 2 社会・経済状況

戦後の日本社会は、「成長すること」が前提となった社会でありました。社会システムは「成長経済」を前提に編成されて、経済成長があらゆる問題を解決していたかに見えた社会でした。

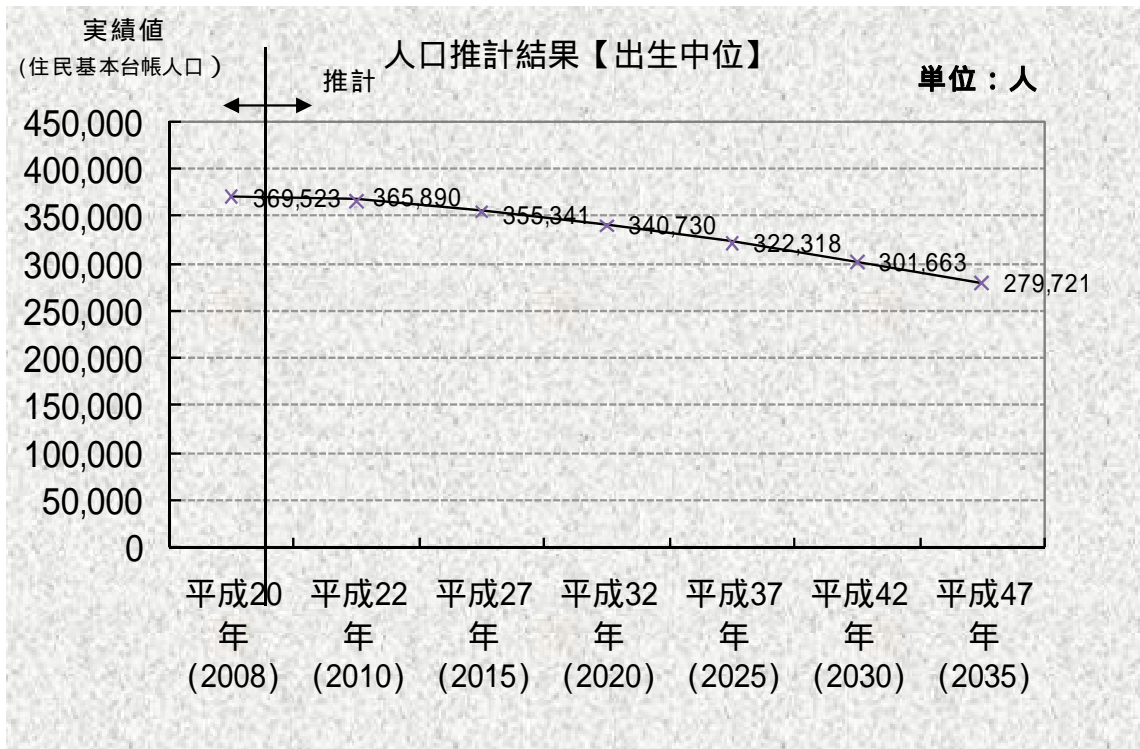
ところが近年に訪れた経済不況、またこれまでの経済力をささえてきた豊かな労働力は、少子高齢化によって減少の一途をたどっています。

労働力の減少は、経済力を低下させる懸念がある一方で、今日までの男性を中心とする社会から、女性や高齢者または外国人の就業者が増えることで、男女を問わずより多様で柔軟な社会へと転換し、男女共同参画社会の推進が図れる可能性があります。

2025年までの日本の姿は、高齢者の数がこどもの数の2倍近く、平均年齢が40歳代半ばで、毎年数十万人の人口が減っていく社会になると予想されます。

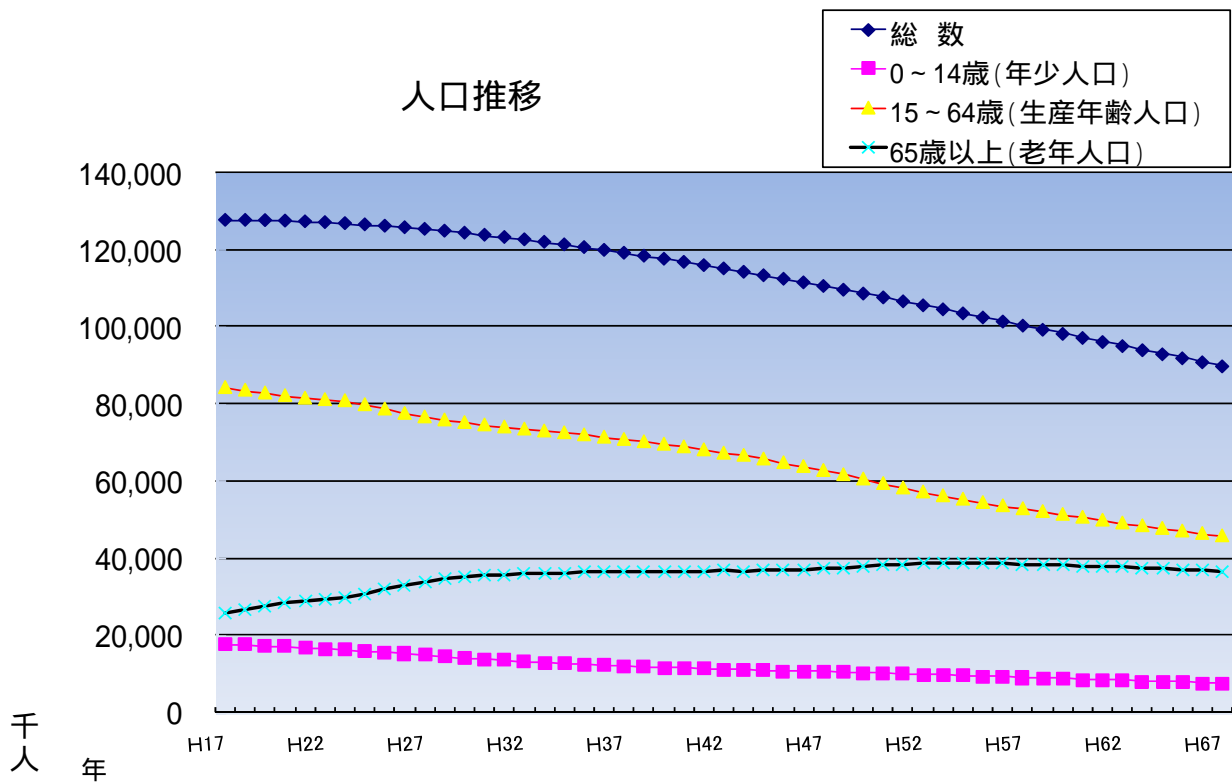
そのことを前提として受け止めながら、男女を問わずすべての人が多くの課題に立ち向かっていかなければなりません。

## 奈良市の人口統計



奈良市次期総合計画策定基礎調査（平成20年度実施）より

## 全国の年齢3区分別人口推移



人口動態統計（H21年）より

### 3 男女共同参画に関する法制度の整備

奈良市男女共同参画計画（平成13年度～平成22年度）策定後に整備された法律等は、つぎのとおりです。

#### (1) 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

（以下「男女雇用機会均等法」という。）の改正(平成18年6月)

平成19年4月からは、「女性に対する差別の禁止」が「男女双方に対する差別の禁止」に拡大されるとともに、妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益な取扱いの禁止や男性に対するセクシュアルハラスメントも含めた対策を講じることが義務付けられました。また、採用等に当たっては、合理的理由がない場合は、身体的な要件や全国的な転勤を要件とすることは、間接差別とされ禁止されました。

#### (2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の改正

（平成19年7月）

DV被害者の自立支援が明確化されるとともに配偶者からの暴力の防止・被害者保護のための施策実施に関する基本計画の策定と配偶者暴力相談支援センターの設置が努力義務化されました。

#### (3) 次世代育成支援対策推進法の改正（平成20年12月）

平成23年4月から従業員101名以上300名以下の企業について、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備を内容とする行動計画の策定が義務となり、義務企業の対象が拡大します。

#### (4) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する

法律(以下、「育児・介護休業法」という。)の改正（平成21年6月）

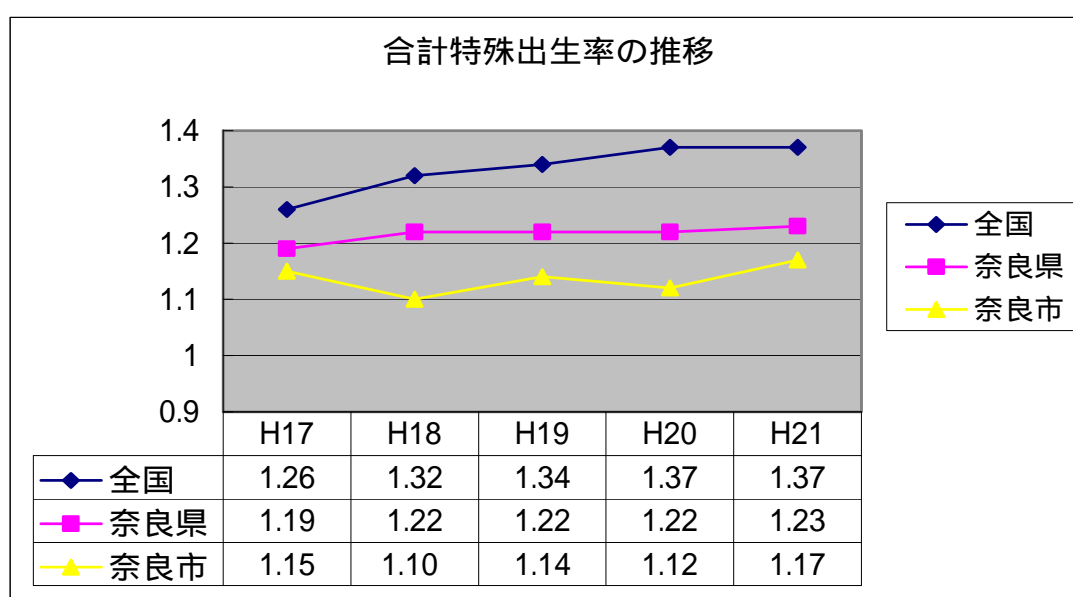
仕事と家庭の両立支援策を充実するため、子育て期間中の働き方の見直しや父親も子育てができる働き方の実現、仕事と介護の両立支援、実効性の確保を主な柱とし、短時間勤務制度の義務化、父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長、介護のための短期の休暇制度の創設、紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設などの改正が行われました。

これらのことを踏まえ、男性も女性も希望に沿った仕事と家庭が両立できる環境整備を図るとともに、DV被害者が安心して暮らせるよう、安全の確保と総合的な自立支援を行う必要があります。

#### 4 奈良市の特殊事情

奈良市では、合計特殊出生率が非常に低い状況にあります。また、女性が出産・育児を経て就業を継続し、その能力を十分に発揮できる状況にあるとは言い難く、その背景には、性別役割分担意識があると言えます。さらに、男性では他府県に就業する率が高く、長時間労働によって生活を支え、家庭生活や地域生活等に充てる時間が持ちにくい環境にあります。

市民意識調査の結果からも、生活時間の配分の理想と現実の乖離が読み取れます。



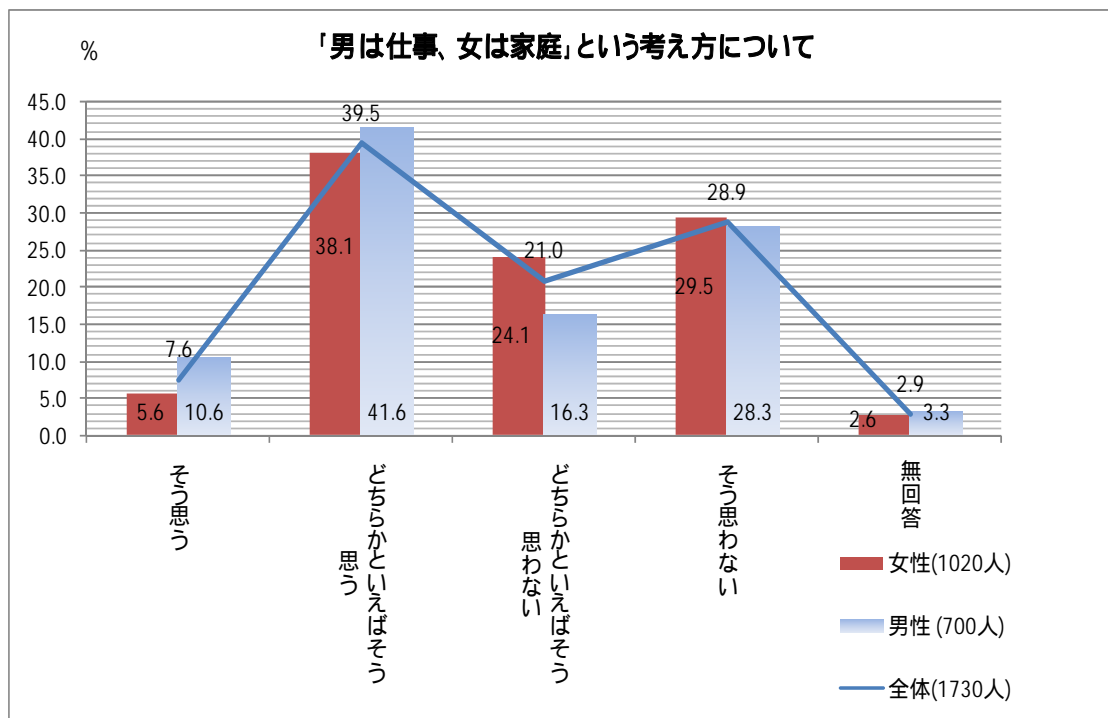
#### 5 市民意識調査から見えてくるもの

平成21年8月～9月にかけて、男女共同参画社会に関する市民意識調査が行なわれました。奈良市民の男女共同参画社会に関する意識やニーズを把握し基本計画策定に際しての重要な資料とするため、また今後の男女共同参画社会実現への施策に反映させる目的で調査したものです。

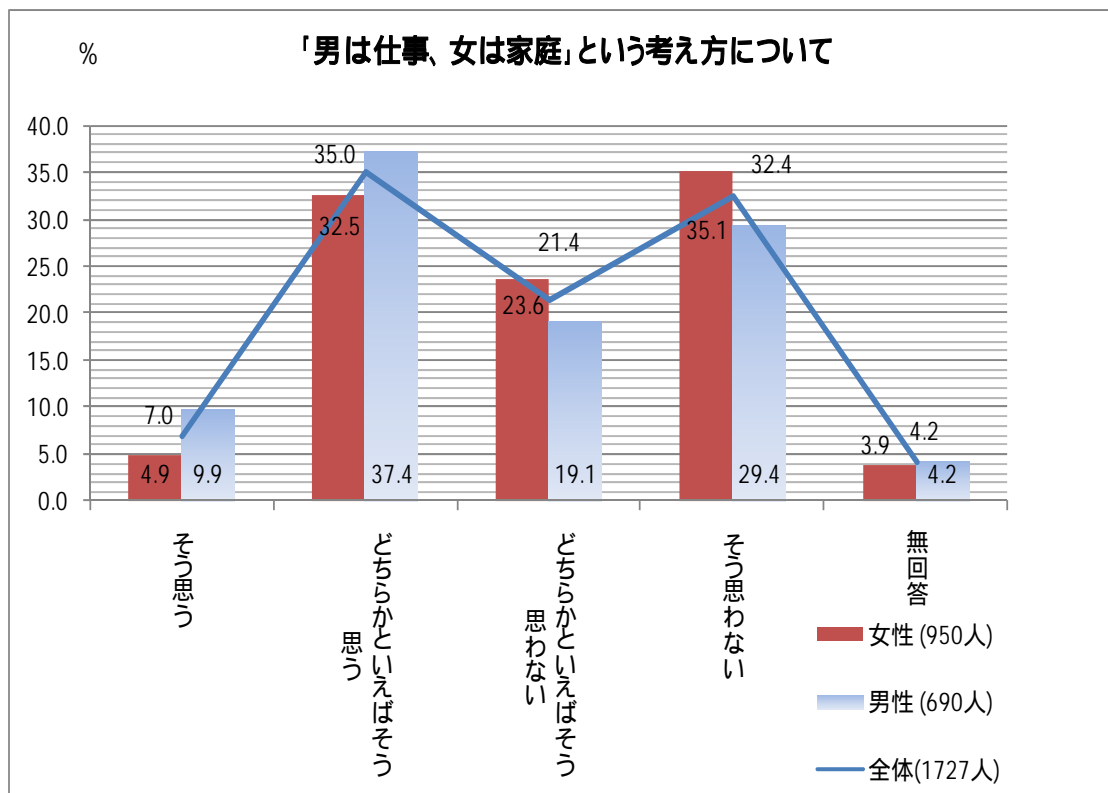
この調査の報告によると、「性別役割分業観について」は、女性の5割強が否定的であるものの、平成17年度の調査よりも、性別役割分業肯定派が増加し、否定派が減少しています。さらに、学校教育の分野を除きいずれの分野においても、男女の平等感で同様に平等と感じる人が減少しています。

## 性別役割分業観（「男は仕事、女は家庭」という考え方について）

平成21年度調査

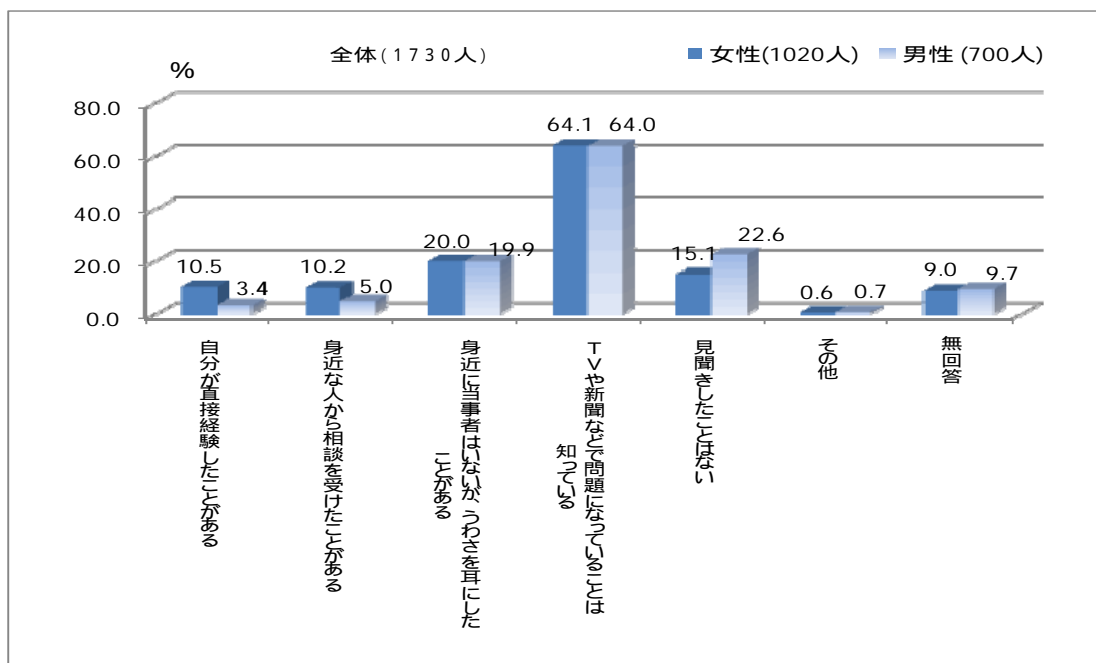


平成17年度調査



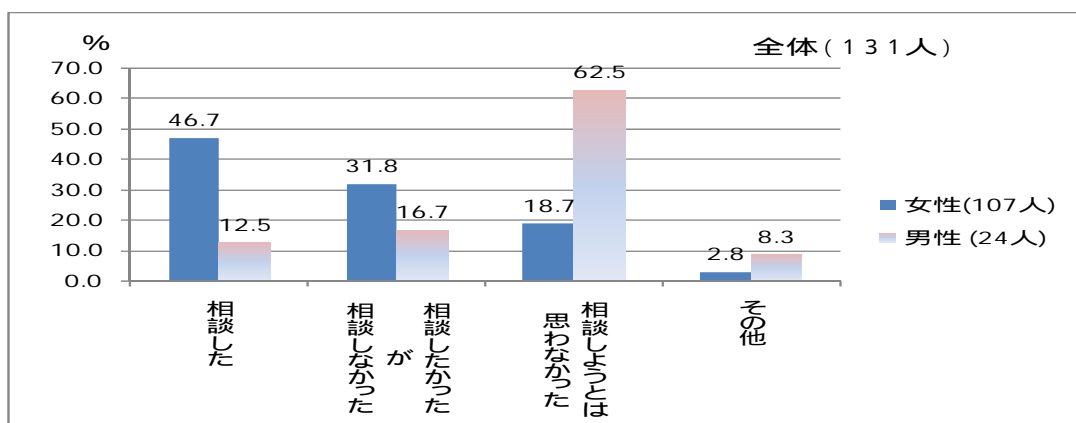
DVの被害者の実態についても、男性の3.4%、女性の10.5%が、「自分が直接経験したことがある」と回答していました。「身近な人から相談を受けたことがある」と回答した人は、男性5.0%、女性10.2%となっています。

### ドメスティック・バイオレンス(DV)の体験



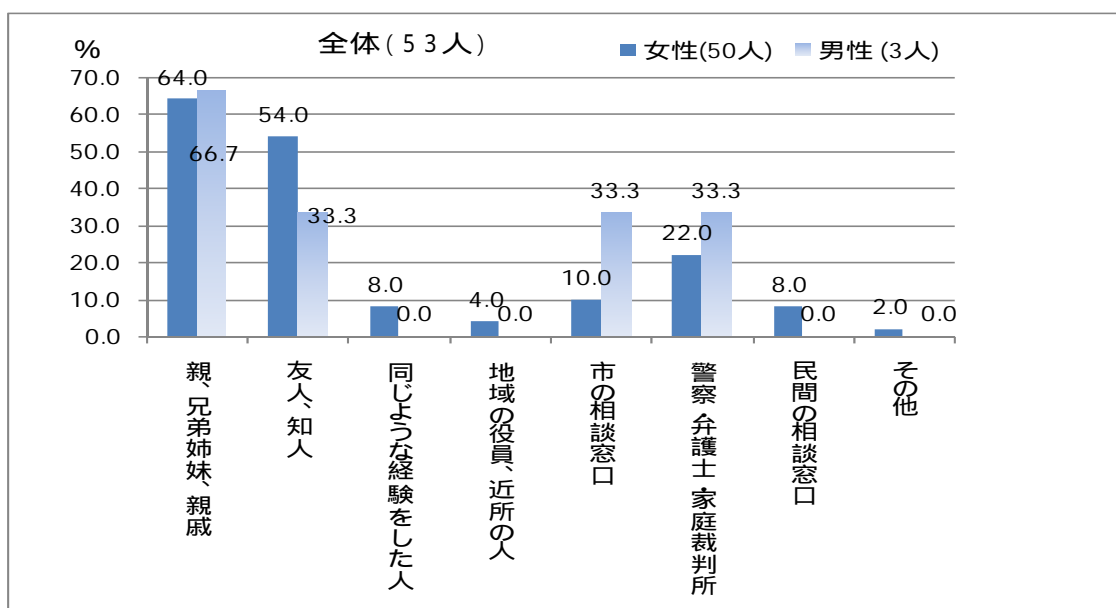
また、「自分が直接経験したことがある」と答えた中で、どこかに相談した人は、男性12.5%、女性46.7%と女性と男性を比べると、女性は男性の約4倍となっており相談体制の充実が必要な状況となっています。

### ドメスティック・バイオレンス(DV)の相談



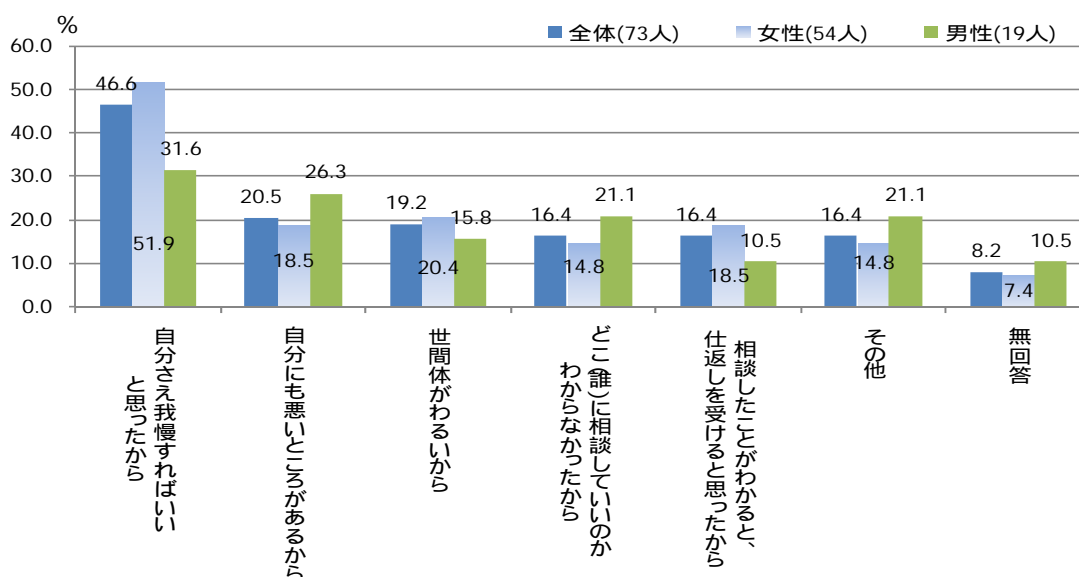
どこに相談したか問うたところ、「親、兄弟姉妹、親戚」や「友人、知人」が高くなっているのに反し、「市の相談窓口」と回答した人は、利用している人が少ないのが現状です。

## どこに相談したかについて



また、相談しなかった人の理由は、「自分さえ我慢すればいいと思ったから」「自分にも悪いところがあるから」「世間体がわるいから」と回答した人は、それぞれ46.6%・20.5%・19.2%となっています。

## 相談しなかった人の理由

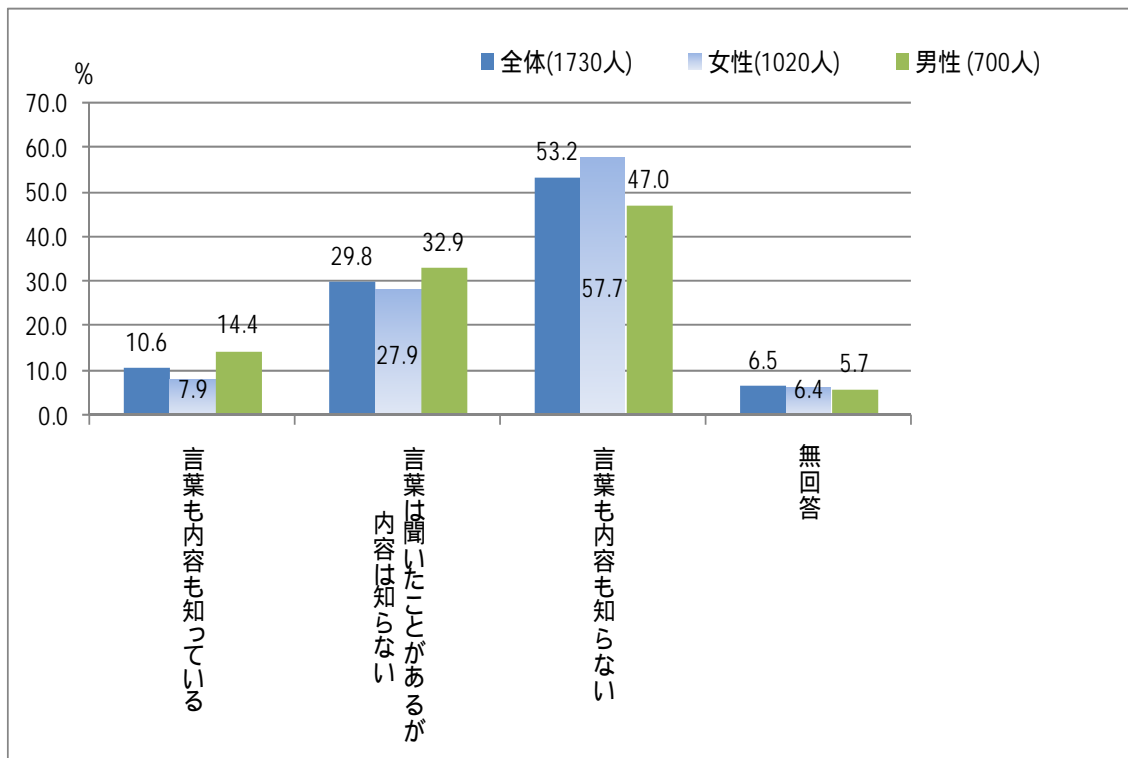


意識調査の回答から、DV被害の多くは女性であり女性への暴力（性犯罪、セクシュアルハラスメント含む）等への対策として、啓発の充実、相談窓口の充実、被害者避難場所の整備及び教育の充実など、行政に対する多くの課題が提示されているといえます。

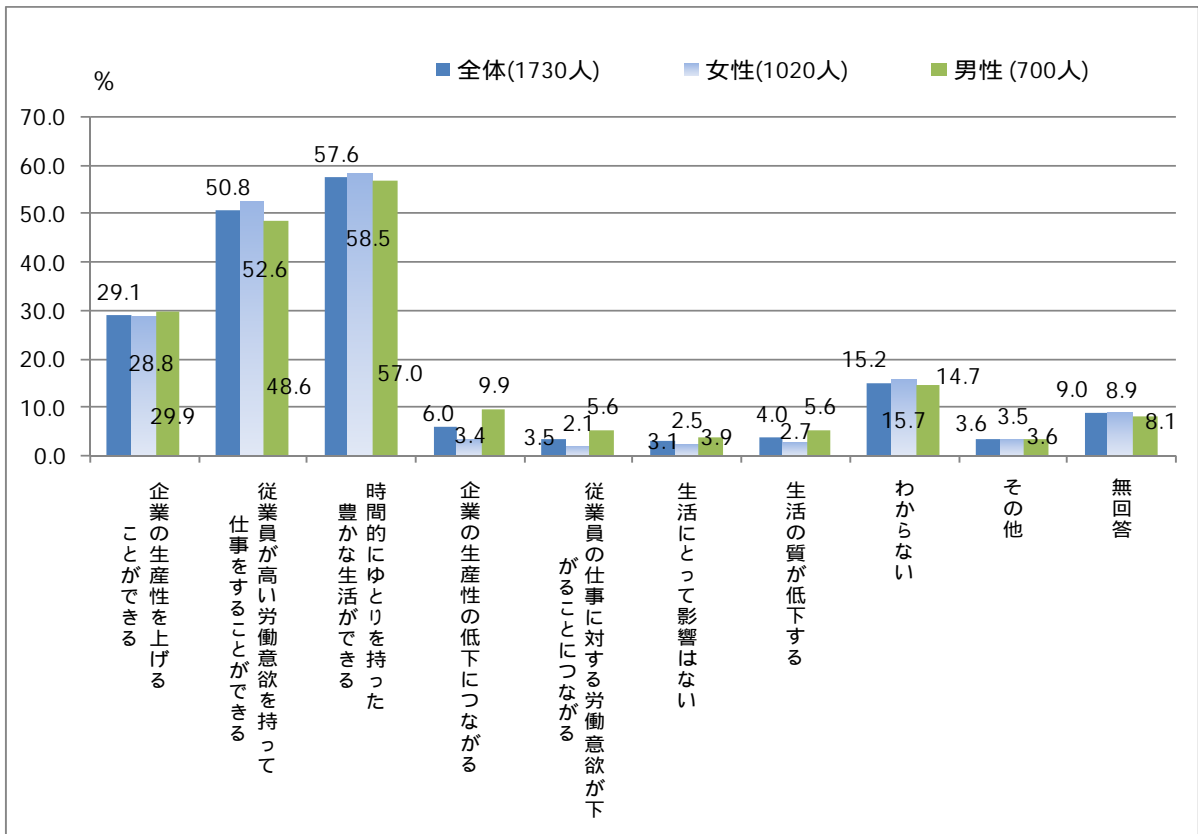


今回新たな項目であるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、認知度は低いもののその効果については、「時間的にゆとりを持った豊かな生活ができる」「従業員が高い労働意欲を持って仕事をすることができる」などワーク・ライフ・バランスを進めることに肯定的な意見が多くなっています。

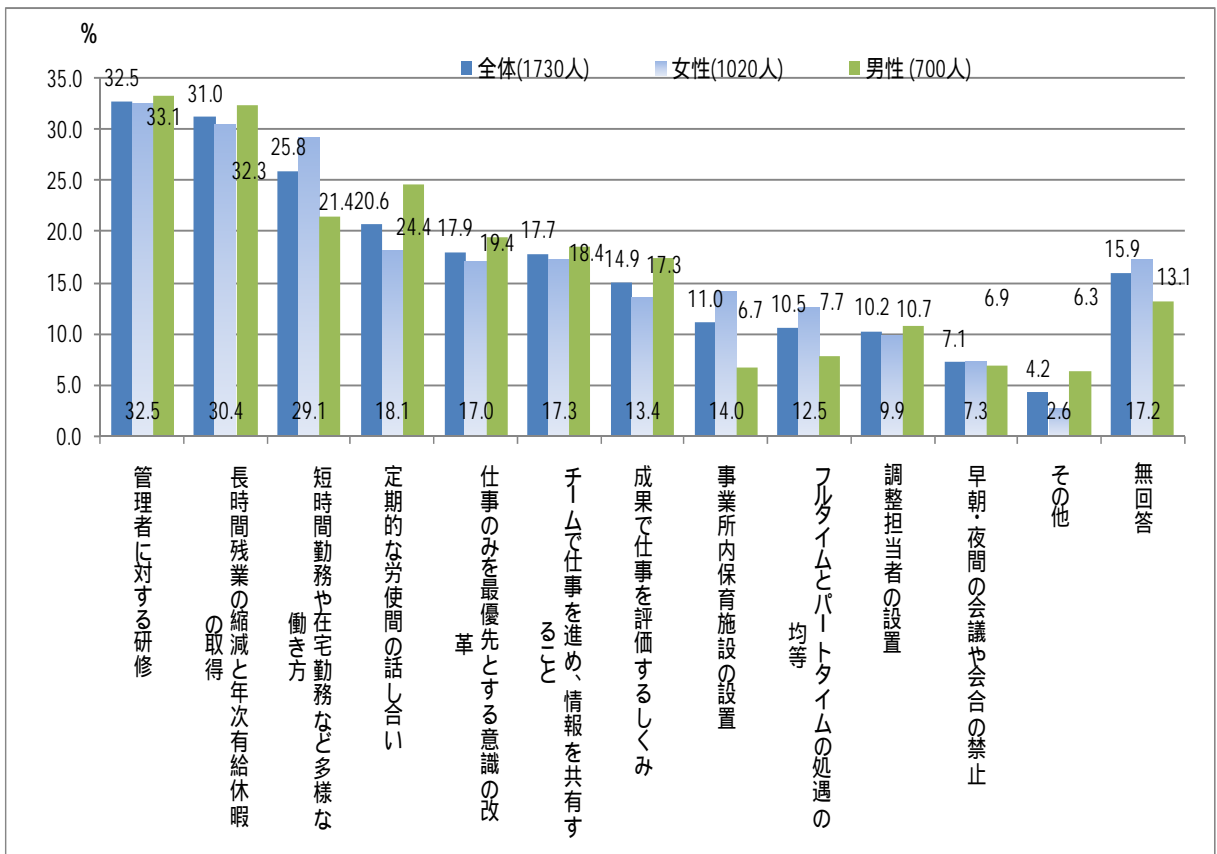
### ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認知度



## ワーク・ライフ・バランスの効果

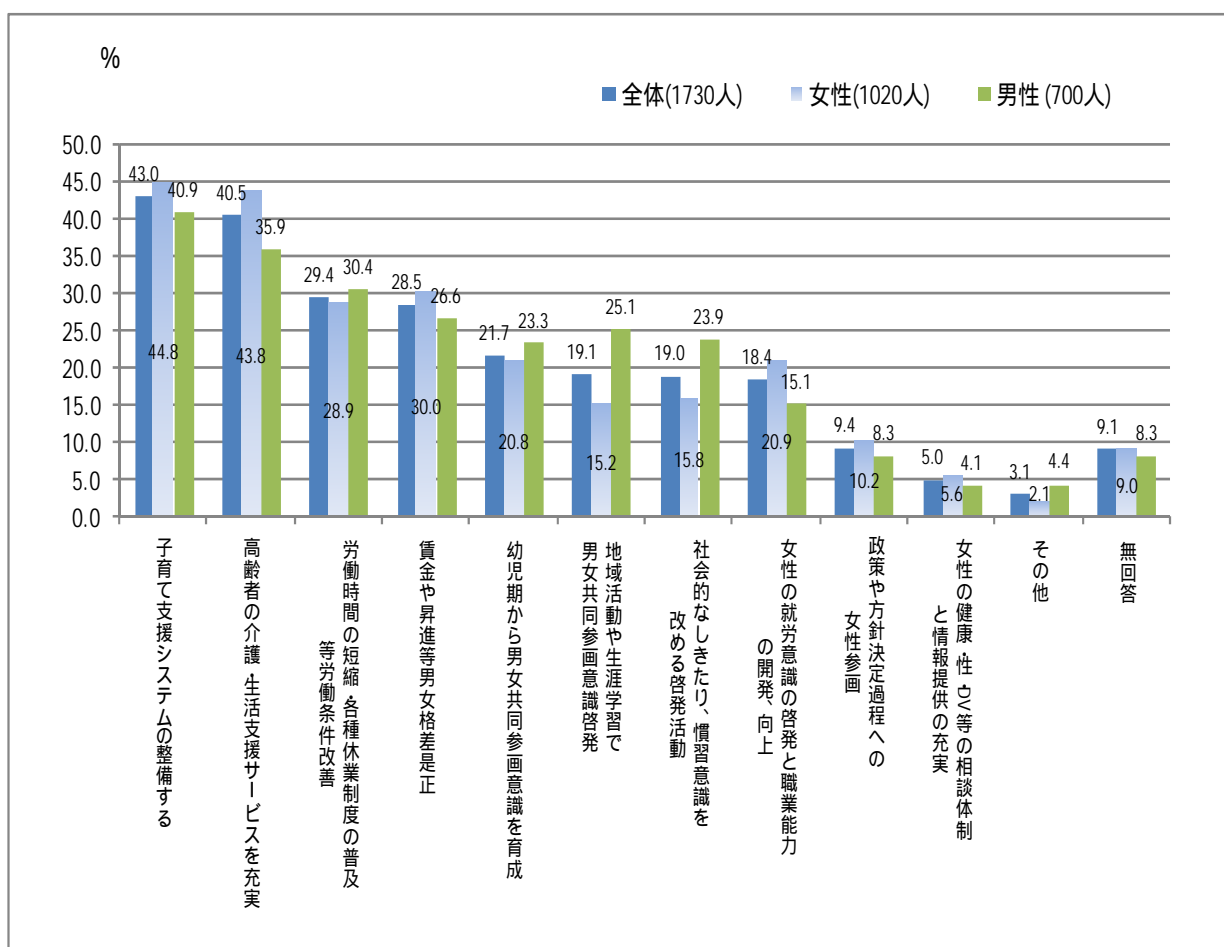


## ワーク・ライフ・バランスを推進するために何が必要だと思いますか。



最後に、男女共同参画社会の実現のために行政の取組として必要なことは、「子育て支援システムを整備する」「高齢者のための介護・生活支援サービスを充実させる」が4割前後を占めており次いで、「労働時間の短縮や各種休業制度の普及等労働条件改善に向けて働きかけを行う」「賃金や昇進などの職場における男女格差是正に向けての働きかけを行う」となっており、女性の家庭での役割分担の軽減や就労の場における均等な扱いの徹底などが行政課題として指摘されています。

### 男女共同参画社会実現のために市が力を入れること



以上の結果を踏まえ第2次男女共同参画計画策定に際し、固定的性別役割分担意識の解消を目指すとともに、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」、「子ども・子育て支援策」、「人権施策」などの施策について、有効性のある計画となるよう考慮していく必要があります。