

「資料3_中野区男女共同参画基本計画改定の考え方（たたき台）」内、「1 背景」に関する詳細説明

【男女共同参画に関する社会情勢や政策動向の整理】

1 社会情勢

(1) SDGs（持続可能な開発目標）の採択（平成27年）

SDGsは、平成27年（2015年）9月の国連サミットで採択された「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のための、2030年を年限とする17の国際目標です。ジェンダー平等に関する目標としては、「目標5 ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」が掲げられており、女性に対する差別や暴力の排除、あらゆるレベルにおける女性の参画やリーダーシップの機会の確保などが示されています。国では、平成28年（2016年）にSDGs実施方針を定め、地方自治体に対して、各種計画や戦略、方針の策定や改訂にあたってはSDGsの要素を最大限反映することを奨励しています。

(2) 新型コロナウイルス感染症の拡大による影響

新型コロナウイルス感染症の拡大により、人々の生命や生活、経済、社会、さらには、行動・意識・価値観にまで及ぶ大きな影響を受けましたが、とりわけ女性をめぐる様々な問題が表出、顕在化しました。総務省の調査により、雇用者数は初めて緊急事態宣言が発令された令和2年4月には、前の月と比べて、男女ともに大幅に減少しており、特に都内女性の就業人口割合が高い卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業などが大きな影響を受け、女性の雇用者数が大きく減少しました。また、雇用形態別に見ると、非正規雇用の女性への影響が強く表れるなど、男性と比較してまだ女性が不安定な就業環境に置かれているという、構造的な課題が顕在化しました。さらに、外出自粛やテレワーク等の影響で男女とも家庭で過ごす時間が増えたものの、男性の家事・育児参画時間に大きな変化は見られず、むしろ女性の家事・育児時間は増加し、その負担は依然として女性に大きく偏っています。外出自粛や休業等による生活不安・ストレス等の影響で、配偶者等からの暴力（DV）の増加・深刻化等が懸念されるとともに、経済・雇用状況の悪化、不安や悩みを抱える人の増加などを背景に、女性の自殺者数が増加しています。一方、テレワーク等の実施により、新しい働き方への見直しが進められ、男性の家事・育児への参加の増加が期待されます。

(3) DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進

近年のICT（情報処理だけでなく、インターネットのような通信技術を活用したメールなどを使用した人間同士のコミュニケーションや知識の共有を行うこと）を取り巻く環境は大きく進展し、生活においては、スマートフォンやタブレット端末等の情報機器が普及するとともに、SNSやオンライン会議などのインターネットサービスの利用が急速に進んだことにより、人と人とのコミュニケーションの取り方や働き方に大きな変化がもたらされ、ICTの利活用がより一層身近なものとなっています。ICTが果たす役割は今後さらに大きなものになっていくと考えられ、国・都が進めるDX（進化したIT技術を浸透させることで、人々の生活をより良いものへと変革させる概念のこと）の一層の推進を図ることが求められています。

2 国内の動き

(1) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の公布・施行

平成30年5月、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的に、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が公布・施行されました（令和3年6月に一部改正）。国会と地方議会のいずれにおいても、女性議員が少ない状況であるため、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目指して行われることや、男女がその個性と能力を十分に発揮できること、家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることなどの基本原則が示されています。本法律では国や地方自治体に対し、家庭生活との両立支援のための体制整備、ハラスメントに対する防止策、人材育成などの施策を講ずるものとされました。

(2) 働き方改革関連法の成立

長時間労働の是正や、正規・非正規雇用間の待遇格差といった問題の解決、多様で柔軟な働き方の実現を目指し、平成30年7月に「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」）が公布されました。労働時間法制の見直しや雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などが、平成31年4月から順次施行され、働く人たちの個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

(3) 女性活躍推進法等の一部を改正する法律

令和元年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、女性活躍推進法その他、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正されました（令和2年6月1日施行）。

これにより、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化等の措置が講じられました。

令和2年1月に告示された「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」では、SOGIハラとアウティングもパワーハラスメントとなり、防止対策を講ずることが企業に義務付けられています。

注) SOGIハラ…性的指向と性自認に関することで不当な差別や嫌がらせを受けること。

アウティング…性的指向と性自認に関する情報を本人の了解を得ずに第三者に言いふらすこと。

(4) 配偶者暴力防止法の一部改正

配偶者暴力防止法の一部改正を含む児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律が令和元年6月に成立しました。この改正によって、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児

童虐待と密接な関連があるとされるDVの被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が明文化されました。また、その保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることも明確になりました。

また、主に暴力を伴う身体的DVを想定していた、被害者への接近などを禁じる裁判所の「保護命令」の対象を、言葉や態度で相手を追い詰める精神的DVにも広げる内容の改正DV防止法が令和5年5月19日に公布され、令和6年4月に施行されます。接近禁止命令の期間は今の「6カ月」から「1年」に延長され、DVの被害者と同居する未成年の子どもを守るため、加害者は接近だけでなく電話もできないようにすることなどが盛り込まれています。

(5) 第5次男女共同参画基本計画

令和2年12月に「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」(以下「第5次計画」とする。)が閣議決定されました。第5次計画では、目指すべき社会として以下の4つを提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成を促進していくとしています。そして、以下の11分野にわたる施策の基本的方向と具体的な取組を定めています。

【目指すべき社会】

- ① 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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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

【分野】

- 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
- 第3分野 地域における男女共同参画の推進
- 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進
- 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第7分野 生涯を通じた健康支援
- 第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進
- 第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

(6) 改正育児・介護休業法の施行

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて誰もが仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの

創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずるため、令和3年6月に育児・介護休業法が改正されました。令和4年4月から、以下の項目が段階的に施行されています。

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設 【令和4年10月1日施行】
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け 【令和4年4月1日施行】
- 3 育児休業の分割取得 【令和4年10月1日施行】
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け 【令和5年4月1日施行】
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 【令和4年4月1日施行】

(7) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の成立

これまで女性支援は、売春する恐れのある女性の保護更生を図る売春防止法を根拠法としてきました。しかし女性をめぐる課題の複雑化を受けて支援を強化する必要性が高まり、超党派の国会議員が法整備の検討を進め、令和4年5月に困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が参議院で成立しました（5月25日公布、令和6年4月1日施行予定）。この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むにあたり、女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多い現状を改善し、福祉の増進を図るために制定されました。主に、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思を尊重されながら、最適な支援を受けられるようにするため、相談・保護体制の整備や、国、都道府県、市区町村が講じるべき施策について定めています。

(8) LGBT 理解増進法

性的少数者に対する理解を広めることなどを目的とした「LGBT 理解増進法」について、令和5年6月16日の参院本会議で自民、公明、日本維新の会、国民民主4党などの賛成多数で可決、成立しました。性的少数者への理解を広げるため、政府に基本計画の策定を義務付けることが柱となっています。理解増進法は「ジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならない」と規定されており、土台となった令和3年の超党派議員連盟案では「性自認を理由とする差別は許されない」との表現だったが、自民党保守派の主張や維新、国民との協議を踏まえ修正されています。また、保守派を中心に女性の権利侵害への懸念も指摘されていることから、「全ての国民が安心して生活できるよう留意する」と明記し、政府に法律の運用指針策定を求める条文も追加されています。

3 東京都の動向

(1) 東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例

東京都は、いかなる種類の差別も許されないという、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念が広く都民等に一層浸透した都市となることを目的として、平成30年10月に「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定しました。そして、性自認及び性的指向に関して、基本的な考え方、これまで取り組んできた施策、今後の方向性等を明らかにするため、同条例

第5条第1項に基づき、令和元年12月に「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画本計画」を策定しました。

また、令和4年6月、「東京都パートナーシップ宣誓制度」を創設（令和4年11月1日ほか施行）し、性的マイノリティのパートナーシップ関係にある方が、日常生活の様々な場面での手続きが円滑になるほか、新たにサービスが受けられるようになりました。制度によって多様性に対する理解が深まり、誰もが暮らしやすい環境になることが期待されています。

(2) 東京都男女平等参画推進総合計画の策定

令和4年に、東京都は東京都男女平等参画推進総合計画を改定しました。同計画は、「東京都女性活躍推進計画」及び「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画で構成され、男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画及び東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画として策定しています。目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて、「誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり」、「根強い固定的性別役割分担意識等の変革」、「男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組」の3点の事項を中心に取組を進めていくとしています。

4 区の動き

(1) ユニバーサルデザイン推進条例の策定、ユニバーサルデザイン推進計画の策定

区は、全ての人々が、それぞれの意欲や能力に応じて社会参加する「全員参加型社会」やまちの魅力向上による地域の活性化の実現に向けて、平成30年3月に「中野区ユニバーサルデザイン推進条例」を策定しました。

そして令和元年5月、同条例の目的の達成を目指し、ユニバーサルデザインに係る施策を総合的かつ計画的に推進するため、「中野区ユニバーサルデザイン推進計画」を策定しました。

※推進計画は令和5年度中に改定予定

(2) 「中野区パートナーシップ宣誓」の実施

中野区基本構想、中野区男女平等基本条例及び中野区ユニバーサルデザイン推進条例の理念にもとづき、多様な生き方、個性や価値観を受け入れることができる地域社会を実現することをめざすことを目的に、平成30年8月に、同性パートナーシップ宣誓を開始しました。

令和5年度からは、いずれか一方が性的マイノリティである場合や、在勤・在学者も含むなど、対象を拡大するとともに、子がいる場合は名前を記載できるようにし、さらなる制度の浸透や利用者の利便性向上を図っています。（令和5年4月現在132組）

(3) 特定事業主行動計画（第4期）の策定

次世代育成推進法及び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特定事業主行動計画として、令和2年4月に「中野区職員のワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進計画（第4期特定事業主行動計画）」を策定しました。この計画に基づき、職員のワーク・ライフ・バランスと女性活躍を推進し、全ての職員が働きやすく、活躍できる職場づくりを進めていきます。

(4) 中野区基本構想の改定、基本計画の策定

区は、令和3年3月に、中野に住むすべての人々や、中野のまちで働き、学び、活動する人々にとって、平和で、より豊かな暮らしを実現するための共通目標として、また、区が区民の信託に基づき、区政運営を進めるうえで、最も基本的な指針として「中野区基本構想」を改定しました。

そして令和3年9月、基本構想を実現するために区が取り組む基本的な方向性を示す「中野区基本計画」を策定しました。

(5) ゼロハラ宣言

区は、「職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針」を平成30年2月に策定していますが、セクハラやパワハラなど一切の暴力を許さない社会にするため、それぞれができることを考え、行動していくためのプラットフォーム「#We TOO JAPAN」の活動の一つで、会社の経営者や組織の長などが「ハラスメントを許さない」という決意を表明する「ゼロハラ宣言」に令和3年3月、中野区長が賛同し、ハラスメントゼロへの取り組みをさらに進めることとしています。

(6) 中野区人権及び多様性を尊重するまちづくり条例の策定

区は、人権及び多様性を尊重するまちづくりを推進するための基本理念を定め、中野区、区民及び事業者の責務を明らかにすることにより、人々が心豊かに安心して暮らし、共に新たな価値を生み出していくことのできる中野のまちを実現することを目的とし、令和4年3月、「中野区人権及び多様性を尊重するまちづくり条例」を策定しました。