

男女共同参画で 輝く21世紀を 目指して

江別市男女共同参画基本計画

ダイジェスト版



江 別 市

男女共同参画で

輝く21世紀を目指して



市は、男性と女性が対等なパートナーとして認め合い、あらゆる分野に参画し、喜びも責任も分かち合う男女共同参画社会の実現を目指すため、このたび市の総合計画と整合性を図りながら、家庭・地域・職場と行政が協働して取り組む指針として江別市男女共同参画基本計画を策定いたしました。

この基本計画は、「男女共同参画社会基本法」の理念に則り、家庭・地域・職場などで、性別にとらわれず個性を活かし、自分らしく「男女共同参画で輝く21世紀を目指して」の具体的な施策を示しております。

この目的の達成には、市はもちろんのこと、市民の皆様に日常生活の中で取り組んでいただかなくてはならない課題も多くあり、市民の皆様と行政との協働により、この基本計画を着実に推進して参りたいと考えております。

このことが市民と行政のパートナーシップによるまちづくりを着実に進めるものと考えております。

市民の皆様、一人ひとりのご協力をよろしくお願いいたします。

この間、基本計画の策定にあたりまして、多くの貴重なご意見やご提言を賜りました関係の皆様にご心からお礼申し上げます。

2002年6月

江別市長 小川公人

目 次

1 . 計画の趣旨	1
2 . 計画の目的	1
3 . 計画の基本理念	2
4 . 計画の基本的視点	2
5 . 計画の概要	3
(1) 計画の性格	3
(2) 計画の位置づけ	3
(3) 計画の期間	4
(4) 市民意識調査の実施	4
(5) 計画の策定体制	4
(6) 計画の実行と評価	4
6 . 計画の体系	5
7 . 計画策定の背景	6
(1) 社会状況の変化	6
(2) 国内外の動き	8
用語解説	11

1. 計画の趣旨

江別市では、1995年（平成7年）に策定した「-えべつ21 15万人都市プラン - 江別市新総合計画・後期基本計画」（計画期間：2004年度（平成16年度）までの10年計画）で、「男女共同の社会参加」を掲げ推進してきました。

しかし、人々の意識や行動、社会の慣習、慣行の中には、女性に対する差別や偏見がいまだにあり、さらに男女の役割に対する固定的な考え方に基づくものも多く見られ、女性や男性の多様な生き方を阻害している現状において、取り組むべき課題は依然として多く残されています。

1995年（平成7年）には、北京で第4回世界女性会議が開催され、21世紀の女性政策の指針となる「世界行動綱領」と「北京宣言」が採択されました。これを受けて、国は「男女共同参画2000年プラン」を策定、1999年（平成11年）6月には「男女共同参画社会基本法」が施行され、さらに2000年（平成12年）12月には、この基本法に基づく「男女共同参画基本計画」が策定されています。

21世紀に入り社会の情勢が大きく変化する中で、男女共同参画社会の実現は重要であることが徐々に社会全体の共通認識となってきています。

江別市においても、このような社会情勢の大きな変化等から生じる新たな課題や引き続き取り組むべき課題に対応するための計画の策定が必要となりました。そこで、江別市男女共同参画プラン策定委員会の意見や提言を受け、この基本計画を策定しました。

2. 計画の目的

「男女共同参画で輝く21世紀を目指して」

この計画は、社会を構成する家庭・地域・職場・行政がそれぞれの立場で**男女共同参画社会**（注1）の実現に対する責務を果たして、あらゆる施策の成果が男女の平等をもたらす取り組みを進め、女性と男性が**固定的な性別役割規範**（注2）に縛られず、それぞれの個性に基づいて共同参画する社会を目指すものです。

3. 計画の基本理念

男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が性別にとらわれることなく個人としての能力が発揮できることなど、男女の人権が尊重される社会を目指します。

制度および慣行によって男女が直接・間接的に差別されない社会

男女が制度または慣行によって、男女の社会における活動の選択に関して直接的に、または間接的に差別されない社会を目指します。

政策などの立案および決定への男女共同参画

市における政策または民間の団体等における方針の立案および決定に際して、男女が共同して参画する機会の確保を目指します。

家庭生活における活動と他の活動の両立

家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における役割を円滑に果たし、かつ、職場、学校および地域社会における活動を行うことができるようにします。

国際社会の取り組みとの協調

男女共同参画社会に向けた動きは、国際社会における取り組みと連動することから、協調して進めます。

4. 計画の基本的視点

基本的視点 ～ 男女共同参画社会の実現に向けて ～

- (1) 男女共同参画社会の実現への意識改革
- (2) あらゆる分野における男女共同参画の推進
- (3) 男女が自立し豊かで安心できる環境づくり
- (4) ジェンダーフリー（注3）の視点の定着
- (5) 女性の生涯にわたる人権の確立
- (6) 国際的視点の確保

5. 計画の概要

(1) 計画の性格

この計画は、国の「男女共同参画基本計画」と道の「北海道男女平等参画推進条例」と密接に関連しながら、江別市での男女共同参画社会の実現に向けて総合的、計画的に施策を推進するための指針となるものです。計画の方向を示す基本目標と施策、さらに施策の方向と具体的な関連施策の内容や実施時期及び担当課を明らかにしており、基本計画と実施計画をあわせもっています。

家庭・地域・職場と行政が協働し、それぞれの立場での取り組みを進めていくための指針としてその活用を期待するものです。

(2) 計画の位置づけ

総合計画との整合性

この計画は、男女共同参画社会の実現に向けた施策の推進について「江別市総合計画」との整合性を図るとともに、「男女共同参画社会基本法」をふまえて策定したものです。

他の部門計画との関係

この計画は、保健・医療・福祉に関する計画、都市、環境に関する計画、社会教育に関する計画等に関連し、それらを男女共同参画の視点で横断的に捉えるという位置づけをもつものです。

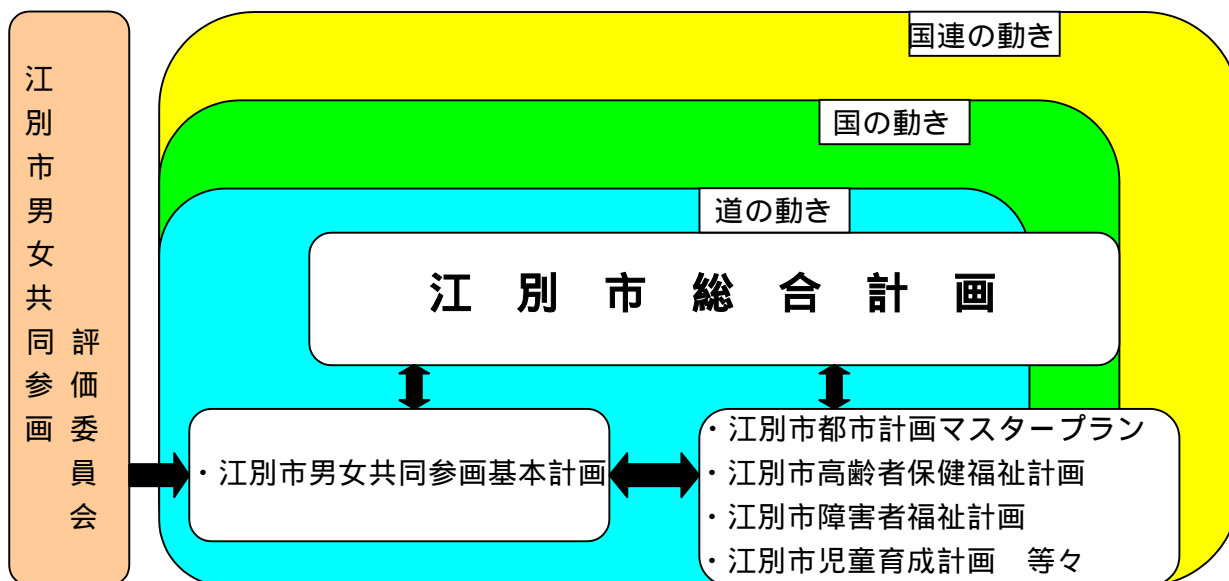


図1 江別市男女共同参画基本計画の位置付け

(3) 計画の期間

この計画の期間は、2002年度（平成14年度）から2011年度（平成23年度）までの10年間とします。

中間年である2006年度（平成18年度）には、進捗状況と社会の変化に対応する適切な施策を展開するための見直しを行います。

(4) 市民意識調査の実施

この計画を策定するため「男女平等に関する意識調査」を調査基準日、2000年（平成12年）8月1日と設定し2000年（平成12年）9月14日から10月12日の期間で、市民並びに江別市役所職員を対象に実施しました。

市民は、市内に居住する18歳以上の男女各500人、計1,000人を住民基本台帳より無作為抽出し、また、市役所職員は在籍する全職員（臨時・嘱託職員含む）女性605人、男性838人の計1,443人とし、市民、職員の合計2,443人（女性1,105人、男性1,338人）を対象として、郵送配布・郵送回収、市役所各課配布・回収の調査方法で実施した結果、1,312人（有効回収率53.90%）（女性616人（有効回収率55.94%）男性696人（有効回収率52.21%）返戻9人（女性4人、男性5人））回収しました。

(5) 計画の策定体制

この計画の策定にあたっては、「江別市男女共同参画プラン策定委員会」及び庁内の「男女共同参画プラン検討委員会」において、計画内容について検討を行いました。また、関係各部課に対してはヒアリングを行い、関連事業の現状並びに課題の把握に努めながら計画を策定しました。

また、市内の江別市男女共同参画推進連絡協議会をはじめ、広く市民に呼びかけ、より多くの市民の意見を取り入れてきました。

(6) 計画の実行と評価

男女共同参画社会の実現に向けてこの計画を効果的に推進するために、男女共同参画担当において関係各課へ関連事業調査を毎年実施し、事業の実績と効果について把握と点検を行います。

また、外部委員からなる「江別市男女共同参画評価委員会」と行政組織の「庁内男女共同参画推進本部」との連携により、計画の実施状況と評価を定期的に行うとともに、進ちょく状況を広報等を通じ市民へ公表します。

6. 計画の体系



7. 計画策定の背景

(1) 社会状況の変化

少子・高齢化の進展

我が国の少子・高齢化は世界に類をみない速さで進んでいます。日本の合計特殊出生率（1人の女性が一生に産む子どもの平均数）は、2000年（平成12年）には1.36まで低下し、人口を維持するために必要な水準である2.07を大幅に割り込んでいます。また、14歳以下の年少人口は1982年（昭和57年）以降減少を続け、1997年（平成9年）には65歳以上の人口を下回りました。

少子化(注4)により、労働力人口の減少や社会保障制度等において現役世代の負担増大が予想され、女性や高齢者の労働力率（15歳以上人口に対する労働力人口の割合）を上げていくことが必要となります。女性の働く権利を確保するためにも、働きやすい環境を整備しなければなりません。

一方、**高齢化率**（注5）は、上昇を続けており、総務庁（現総務省）統計局の1999年（平成11年）10月1日現在の推計人口によると16.7%となっています。

今後もこの傾向は変わらず、2015年（平成27年）には25%台に、さらに2050年（平成62年）には32%台にまで上昇すると見込まれています。江別市では2001年（平成13年）10月1日現在は16.1%となっています。

男女の平均寿命の差から、高齢者人口においては女性の占める割合が高く、特に75歳以上の後期高齢者においてさらに割合が高まります。また、家庭で介護を担っているのはほとんどが女性であること等から、高齢化の問題は女性に深く関わっています。

こうした少子・高齢化の進行が、社会・経済状況に与える影響や人々の意識の変化等から、新しい価値観に基づいた社会づくりを行う必要があります。

家族形態の変化

結婚に対する人々の意識の変化を「男女共同参画社会に関する世論調査」(総理府1997年(平成9年))から見ると、「結婚は個人の自由であるから、人は結婚してもしなくてもどちらでもよい」という考え方に賛成する人が40.7%で、前回調査に比べ9.8ポイント増加しています。こうした意識の変化や女性の就業率の上昇、ライフスタイルに対する考え方の多様化により、20歳代、30歳代の非婚率の上昇、平均初婚年齢の上昇といった晩婚化が進んでいます。一方、離婚に対する考え方も柔軟になり、離婚率は年々増加しています。

近年、世帯類型別の割合では、単身世帯の割合が大幅に増加しています。これは、晩婚化と高齢化の進行による高齢者のひとり暮らしの増加によるものです。さらに子どもの数の減少とあわせて、一世帯あたりの人数は一貫して減少しています。

また、離婚率の上昇に伴い、ひとり親世帯の増加も見られます。これらに加えて別居世帯も増えており、家族形態がこれまでになく多様化しています。

こうしたことは、家族を構成する一人ひとりの関係にも変化をもたらします。家族の構成員がともに協力し、家庭生活を築いていくこと、特に男女の役割分担を見直し、家族における男女共同参画を進める必要があります。

女性のエンパワーメント(注7)

社会のさまざまな分野における政策や方針決定の場に**参画**(注6)し、その意思を表明することのできる女性はごくわずかにとどまっています。こうした状況では、女性の意見を十分に反映させた社会づくりを行うことができません。

女性のエンパワーメントは、第4回世界女性会議の北京宣言及び行動綱領で、真の男女平等を達成する上で不可欠なものとして示されたもので、女性自らが自立した個人として自己決定し、自己責任をもち、意思決定の場へ参画していく力をつけることをいいます。女性のエンパワーメントを実現するためには、女性に対する教育・研修・あらゆる

意思決定過程への参画等エンパワーメントのための機会の提供が必要です。

国連開発計画(UNDP)の「人間開発報告2000年版」において、人間的な生活の度合いを示す「**人間開発指数**」(注8)をみると、日本は174か国中9位ですが、女性の社会参加度合いを測る「**ジェンダー・エンパワーメント測定指数**」(注9)では41位と大きく後退しています。先進諸国の中で、日本は女性の政治や経済活動への参画が遅れているといえます。

男女の不平等を是正し、男女共同参画社会をつくるためには、女性のエンパワーメントを支援することが重要であり、そのためには**ポジティブ・アクション(積極的改善措置)**(注10)等の制度的な措置も検討する必要があります。

市民と行政のパートナーシップ

地方分権により、地方自治が新時代をむかえ、市民にもっとも身近な地方自治体がこれからのまちづくりを進めるにあたっては、市民と行政、女性と男性との**パートナーシップ**(注11)を確立することが重要な視点となります。市内で活動するNPO(注12)等との連携に加えて、新たなグループの育成など市民との**協働**(注13)を支える基盤をつくる必要があります。これらの分野への女性の参画とリーダーシップの発揮が求められます。

国際化、情報化の進展

近年、情報処理や情報通信の技術の進歩は目覚ましく情報が瞬時に世界中を駆けめぐる状況となっています。今日のIT技術の進歩が新たな男女間格差、国と国との格差を生み出すとして、2000年（平成12年）6月にニューヨークで開催された国連特別総会「女性2000年会議」でも議題となりました。IT技術の進歩が、女性に不利な状況を生み出さないように教育や配慮が必要です。

さらにこうしたIT技術の進歩は、さまざまな分野のグローバル化を促進します。人やモノ、経済が国境を超えて地球規模で移動する今日では、自分の国の中だけでものごとを考え、判断することはできません。あらゆる問題について地球規模で思考することが求められます。

日本に在住する外国人の数は年々増加しており、日常の場面において多様な文化への理解と共生が必要となっています。外国籍住民の人権が尊重され、多様な文化を尊重する社会の実現が急務です。さらに地球的視野に立った国際協力の推進や国際理解を深めることが求められています。

(2) 国内外の動き

世界の取り組み

国連では、国連憲章の前文で、基本的人権と人間の尊厳及び価値と男女及び大小各国の同権とに関する信念をあらためて確認し、国際機関を設立したことが明らかにされているように、その創設当時から男女平等に対する認識が持たれていました。女性の参政権に関する条約等女性の法的権利の整備に対するさまざまな取り組みに続いて、1975年（昭和50年）を「国際婦人年」と定め、この年には、第1回目の世界女性会議である「国際婦人年世界会議」（メキシコ）の開催と「世界行動計画」の採択が行われました。

「国際婦人年」に続く「国連婦人の十年」の期間に女性の権利を包括的に規定し、法的拘束力をもつ「**女性差別撤廃条約**」（注14）の採択、「国連婦人の十年中間年世界会議」（コペンハーゲン）さらに「国連婦人の十年最終年世界会議」（ナイロビ）が開催されました。ナイロビ会議で採択された「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」では、各国が平等を達成するためのさまざまな方策を明らかにすることを求めています。

世界女性会議以外でも、国連では、国連環境開発会議（1992年（平成4年））、世界人権会議（1993年（平成5年））、国際人口開発会議（1994年（平成6年））等の世界会議を通じて、女性の地位向上を支援する合意の形成を図ってきました。

1995年（平成7年）には北京で「第4回世界女性会議」が開催され、21世紀の女性政策の指針となる「行動綱領」と「北京宣言」が採択されています。

また国連の世界女性会議では、第1回からNGOフォーラムが同時に開催されていますが、これらのNGOの活動は、常に新しい課題を明らかにし、国連の政策に

大きな影響を与えてきました。

2000年（平成12年）6月には、ニューヨークで国連の特別総会として「女性2000年会議」が開催されました。この会議では「北京行動綱領」採択後5年間の実施状況の検討と評価、男女平等社会を実現するための更なる行動等が討議され、「政治宣言」と共に「更なる行動とイニシアティブに関する文書」が採択され、その中に女性に対する暴力の防止に向けた法整備等が盛り込まれました。

国の取り組み

国の女性政策への取り組みは、国連の取り組みに対応するかたちで拡大してきました。1975年（昭和50年）総理府に婦人問題企画推進本部が設置され、1977年（昭和52年）「国内行動計画」が策定されました。

1985年（昭和60年）に「女性差別撤廃条約」が批准され、これによりはじめて男女平等の視点から国内法の見直しが行われ、「男女雇用機会均等法」（注15）制定、国籍法の改正、家庭科教育の男女共修化の変革が行われました。さらに「ナイロビ将来戦略」を受け、1987年（昭和62年）には「新国内行動計画」が策定されました。

1992年（平成4年）に日本で初めて婦人問題担当大臣が任命され、1994年（平成6年）には男女共同参画室及び男女共同参画審議会の設置、男女共同参画推進本部の発足等女性政策の推進体制の整備が図られてきました。

男女共同参画審議会は、1996年（平成8年）「男女共同参画ビジョン - 21世紀の新たな価値の創造 - 」を答申し、これを受けて同年、男女共同参画社会の形成の促進に関する新たな国内行動計画である「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。

また、1991年（平成3年）「育児・介護休業法」（注16）制定、1997年（平成9年）「男女雇用機会均等法」の改正等により働きやすい環境が整備されつつあります。

将来に向かってあらゆる面から男女共同参画社会の形成の推進を目的とした「男女共同参画社会基本法」（1999年（平成11年）6月）が制定されました。国では、男女共同参画社会の実現を21世紀における最重要課題として位置づけています。

また近年、社会的認識が深まり、国際的にも重要な課題として取り上げられている「女性に対する暴力」の問題への取り組みとして、「男女間における暴力に関する調査（1999年（平成11年）9月）が実施され、2000年（平成12年）7月には男女共同参画審議会より「女性に対する暴力に関する基本的方策について（答申）」が提出され、2001年（平成13年）10月に「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」が施行されました。

1999年（平成11年）8月9日付内閣総理大臣の諮問を受け、「女性2000年会議」の成果を盛り込んだ国の新しい「男女共同参画基本計画」が2000年（平成12年）12月に策定されました。

2001年（平成13年）には中央省庁等の改革の一環として、内閣府に男女共同参

画会議と男女共同参画局が置かれました。従来の総理府と異なり、内閣府は再編された 12 省庁に対して横断的な企画・調整機能を担う機関であり、「男女共同参画」は内閣府による横断的な企画・調整を要する重要な行政課題のひとつとして位置づけられました。

北海道の取り組み

北海道では、1969 年（昭和 44 年）に北海道婦人問題研究懇話会（1985 年（昭和 60 年）北海道女性会議に改組、1995 年（平成 7 年）北海道男女共同参画懇話会に改組）を設置し、1978 年（昭和 53 年）には北海道婦人行動計画が策定されました。

1981 年（昭和 56 年）には北海道婦人行動計画推進協議会（1987 年（昭和 62 年）北海道女性の自立プラン推進協議会に改称、1997 年（平成 9 年）に北海道男女共同参画プラン推進協議会に改称）が設立され、1987 年（昭和 62 年）には、北海道女性の自立プランが策定されました。

1991 年（平成 3 年）には北海道女性プラザが開設されました。1993 年（平成 5 年）に青少年婦人室を青少年女性室に改称し、さらに 1994 年（平成 6 年）には「北海道の女性」が発行されました。1995 年（平成 7 年）に青少年女性室を女性室に改組し、同時に北海道男女共同参画推進本部（庁内推進組織）が設置されました。

1997 年（平成 9 年）に北海道男女共同参画プランが策定され、その後、2001 年（平成 13 年）4 月には、今後の北海道における男女共同参画社会の形成を推進するための「北海道男女平等参画推進条例」が施行されました。

江別市の取り組み

江別市においては、国及び北海道の動向を見極めつつその時々々に推進を図ってきましたが、1995 年（平成 7 年）に策定した「江別市新総合計画・後期基本計画」で『えべつ 21 - 15 万都市プラン』の実現に向けた 11 の基本施策の一つの「魅力あるコミュニティをつくるまちに」の中で、「男女共同の社会参加」を掲げ、女性のあらゆる社会参加への促進とそのための環境・条件整備を図り、男女共同の社会参加をめざすことをうたいこれまで推進してきました。

1999 年（平成 11 年）6 月の「男女共同参画社会基本法」の公布・施行を受けて、新しく市の男女共同参画プランの策定を行うため 2000 年（平成 12 年）9 月に「男女平等に関する意識調査」を市民等へ実施しました。さらに 2000 年（平成 12 年）10 月には、市内の学識者や各団体の推薦及び市民公募の委員で組織する「江別市男女共同参画プラン策定委員会」を設置し、さらに、同年 12 月には、庁内組織の「男女共同参画プラン検討委員会」を設置し、基本計画の策定に向けた意見及び提言などを行ってきました。また、その間に男女共同参画の啓発を目的に研修会や講習会などを開催してきました。

用語解説

(注1) 男女共同参画社会とは

「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」をいいます。

(「男女共同参画社会基本法」第2条より)

(注2) 固定的な性別役割規範意識

「男は仕事、女は家庭」とか「男は外、女は内」、「男は主、女は従」などに表されるように、性別によって適した役割や能力、活動する分野があり、それを分担し合うのが当然、あるいは自然だとする固定観念をいい、その時代や地域の慣習・慣行、法制度など社会構造とも密接に結び付いています。

性別役割規範意識は、一人ひとりが持つ個性や能力、資質、性格、適性などの違いとは無関係に性別でパターン化してしまい、柔軟な発想や多様な自己実現意欲などを損なうだけでなく、生き方や働き方を制約し、女性の経済的自立、男性の身近生活的自立を阻害する原因ともなっています。特に、女性に対しては、補助的、従属的な、あるいは無償労働を中心とした私的・家庭的な領域に止めるよう作用し、男女格差を生み出すとともに、対等な社会参画による貢献や平等な責任分担・利益配分を困難にする要因ともなっています。

(注3) ジェンダーフリー【gender free】

性別にこだわらず、とらわれず行動すること、「女らしさ、男らしさ」にしばられず、自分らしく生きることです。

(注4) 少子化

我が国の人口動態統計 2000 年によると、合計特殊出生率(1人の女性が一生涯に産む子どもの平均数)は 1.36 となっており、これはただ単に子どもの数が減少することばかりでなく、労働力人口の減少など我が国に少なからず影響を及ぼすこととなります。

(注5) 高齢化率

高齢化率とは、総人口に占める 65 歳以上の老年人口の割合をいい、国連の定義によると、老年人口が 7 % を越える社会を「高齢化社会」14%を超えると「高齢社会」といわれています。

日本は、1994 年(平成 6 年)から既に高齢社会に入っており、今後は、先進諸国がこれまで経験したことがないほどの規模と速度で人口の高齢化が進行します。2010 年代には国民の 4 人に 1 人、2050 年頃には 3 人に 1 人が高齢者という「超高齢社会」になると推測され、介護問題を含めて高齢者対策が急務となっています。

(注6) 参画

「参加」は、仲間として加わることですが、「参画」は、単に参加するだけでなく、企画立案や決定にも自らの意思で関わり、意見や考え方をだし、負担も責任も担い合うという主体的かつ積極的な態度や行動をいいます。

(注7) **エンパワーメント** 【 empowerment 】

女性が自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場など社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となり、力を発揮し、行動していくことを言います。社会の対等な構成員として、判断力や企画力、表現力、経済力、技術力、決定力、行動力など多様な能力を身につけ、自らの生き方を選択し、あらゆる意思決定過程に参画し、自己実現を図り、自立や自己決定・自己責任など女性自らと社会を変革することを含む幅広い概念です。

第4回世界女性会議の北京宣言及び行動綱領では、この「女性のエンパワーメント」が真の男女平等を達成する上で不可欠なキーワードであることが示されています。また、そのためには、女性に対する教育・訓練、あらゆる意思決定過程への参画、女性同士及びN G Oの連携・連帯(ネットワーク)と行動が重要であることも明らかにされています。

(注8) **「人間開発指数」** 【 HDI : human development index 】

基本的な人間の能力がどこまで伸びたかを測るもので、基礎となる「長寿を全うできる健康的な生活」、「知識」及び「人並みの生活水準」の3つの側面の達成度の複合指数である。具体的には、平均寿命、教育水準(成人識字率と就学率)、国民所得を用いて算出している。

(注9) **「ジェンダー・エンパワーメント測定指数」** 【 GEM : gender · empowerment 】

女性が積極的に経済界や政治生活に参加し、意思決定に参加できるかどうか測るもの。具体的には、女性の所得、専門職・技術職に占める女性の割合、行政職・管理職に占める女性の割合、国会議員に占める女性の割合を用いて算出している。

(注10) **ポジティブ・アクション(積極的改善措置)** 【 positive action 】

積極的参画推進措置、積極的差別(格差)是正措置あるいは格差是正のための暫定的な特別措置などと訳されています。

過去における社会的・構造的な差別によって、現在不利益を被っている集団(女性や人種的マイノリティー(少数派、非主流派))に対して、政治や就学・就労などの参画の機会を確保するため割り当て枠や目標値を設定するなど一定の範囲で特別な機会を提供することなどによって、実質的な機会均等を実現することを目的とした暫定的な措置のことです。アファーマティブ・アクション(affirmative action)ともいいます。

(注11) **パートナーシップ** 【 partnership 】

互いを自立した主体的存在として認め合い、対等な立場で連携・協力し合う関係をいい、共存・共生できる関係ともいえます。北京宣言及び世界行動綱領で、真の男女平等の達成のために、女性と男性、政府とN G O(非政府組織)、そして国境を超えたパートナーシップが必要であることを明らかにしています。

(注12) **N P O** 【 non-profit organization 】

「N P O」とは、非営利組織を表す用語ですが、ボランティア団体をはじめ、報酬や利益を目的としない幅広い民間団体を指す意味で使われており市民活動団体、社会活動団体、公益活動団体などとも称されることがあります。

N P Oは営利法人との対比で非営利性に着目した概念として用いられています。

(注13) **協働**

女性と男性、市民やNGO・NPO等と行政が、互に対等なパートナーであるという自覚をもち、参加・参画し、相互に協力し助け合って働くことをいいます。

(注14) **女性差別撤廃条約** 【 convention on the elimination of all forms of discrimination against women 】

正式名は「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。あらゆる分野において女性差別を撤廃し、男女平等の権利の確立をめざして、1979年（昭和54年）に国連総会で採択されました。日本は、国籍法の改正や男女雇用機会均等法の公布、家庭科男女共修等の措置を講じた後の1985年（昭和60年）に批准しました。この条約は、母性の社会的重要性と家族の福祉及び社会の発展に対する女性の大きな貢献を明確にするとともに、母性の社会的重要性と、「家庭及び子の養育における両親の役割」への留意を促し、「出産における女性の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うこと」、また「男女の完全な平等の達成には、社会及び家庭における男性の伝統的役割を女性の役割とともに変更することが必要であること」を明らかにしています。このため、あらゆる分野で固定的な性別役割分担の解消をはじめ、女性への差別の禁止に向けて制裁を含む立法措置を講じるとともに、法制度だけでなく、家庭・地域・職場などあらゆる分野における慣習・慣行や個人の意識、行動様式も変革するよう求めています。また、女性差別を実態的にも解消するために講じる暫定的な特別措置（ポジティブ・アクション）は、差別（いわゆる「逆差別」）とならないことも明らかにしています。

(注 15) 男女雇用機会均等法

就労の場で働く女性が男性と均等に機会や待遇が確保されることなどを目的として、勤労婦人福祉法を改正し 1986 年（昭和 61 年）から施行されました。正式名は、「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」。

募集・採用から退職に至るまで男女の均等を図るものでしたが、その多くが努力規定に止まり、女子学生の就職難や女性のみ採用による職種職域固定化などの問題が顕在化するとともに、社会経済環境も大きく変化したため、実態的な男女平等に向けて見直しが行われ、1997 年（平成 9 年）に改正されました。

募集・採用、配置・昇進、教育訓練、退職・解雇等における差別禁止や母性健康管理規定が義務規定となり、女性のみ採用も原則禁止とされるなど男女の平等をより徹底するとともに、新たにポジティブ・アクションやセクシュアル・ハラスメントに関する規定なども設けられ、働く男女が生き生きと働ける職場環境づくりをめざしています。

また、同時に関連する労働基準法と育児・介護休業法も改正され、女性の多様な働き方を制約し女性差別撤廃条約の趣旨に反するとして批判の強かった女子保護規定が撤廃されるとともに、母性保護の強化・徹底が図られ、さらに働く男女が家庭的責任と両立が図れるよう深夜業が制限されました。なお、男女雇用機会均等法の名称も、「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」に改められ、1998 年（平成 10 年）4 月に施行された母性保護に関する規定に引き続き、女子保護規定の解消や、職場における差別の禁止規定、良好な職場環境整備規定は 1999 年（平成 11 年）4 月から施行されました。

(注 16) 育児・介護休業法

「改正育児・介護休業法」（「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の一部を改正する法律」（2001 年（平成 13 年）法律第 118 号））では、育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう、育児・介護休業制度について規定されています。

「育児休業とは」、3 歳未満の子どもを養育する男女労働者が雇用関係を継続したまま一定期間休業することです。

「介護休業」とは、要介護状態にある対象家族を介護するために一定期間休業することです。

「改正育児・介護休業法」では、次の主な改正がありました。

1、不利益取扱いの禁止

育児休業や介護休業の申出や取得を理由とする解雇その他不利益な取扱いは禁止されます。

2、時間外労働の制限

小学校就学前の子の養育又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、1 か月当たり 150 時間を超える時間外労働の免除を請求できます。

3、勤務時間の短縮等の措置義務の対象となる子の年齢の引上げ

勤務時間の短縮等の措置に係る事業主の義務の対象となる子の年齢が、1 歳未満から 3 歳未満に引上げられます。

4、子の看護のための休暇措置

事業主は、小学校就学前の子の看護のための休暇制度を導入するよう努めなければなりません。

5、労働者の配置に関する配慮

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。



江別市男女共同参画基本計画
男女共同参画で輝く21世紀を目指して
ダイジェスト版

2002年（平成14年）6月

発行 江別市企画部

〒067-8674 北海道江別市高砂町6番地
電話(代表)011-382-4141 内線:2324,2325
(直通)011-381-1047 FAX 011-381-1071
