

第2章 計画策定の背景

1 国際的な動き

●国連は、昭和50（1975）年を「国際婦人年」と定め、「平等・開発・平和」をテーマとした「国際婦人年世界会議（第1回世界女性会議）」をメキシコシティで開催し、女性の自立と地位の向上を図るために各国のとるべき措置のガイドラインとなる「世界行動計画」を採択しました。

●昭和54（1979）年には、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」が採択され、締約国に対し、政治的・公的活動、経済的・社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求め、日本は昭和60（1985）年に批准しました。

●平成7（1995）年に北京で開催された「第4回世界女性会議」では、「北京宣言及び行動綱領（北京行動綱領）」を採択し、女性の地位向上とエンパワメントを達成するために優先的に取り組むべき12の重大問題領域が明記されました。とりわけ、女性の権利を人権として再認識し、女性に対する暴力を独立の問題として扱ったことが注目されました。

●平成12（2000）年に開催された国連特別総会「女性2000年会議」では、各国の決意表明や理念を謳う「政治宣言」と「北京行動綱領」の実施促進のための「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブに関する文書（成果文書）」が採択されました。

●平成23（2011）年には、女性と女兒の権利を促進するため、国連のジェンダー平等と女性のエンパワメントに関する4つの機関が統合され、「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関（UN Women）」が発足しました。

●平成26（2014）年の「第58回国連婦人の地位委員会」では、我が国が「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案を提出・採択され、より女性に配慮した災害への取組の促進を目指すこととされました。

●平成27（2015）年の「第59回国連婦人の地位委員会（北京+20）」では、「北京行動綱領の完全で、効果的な実施を加速し、達成するため、すべての機会とプロセスを利用し、2030年までに、男女共同参画及び女性のエンパワメントの完全な実現に向け、努力することを約束する。」とした政治宣言が採択されました。

●令和2（2020）年の「第64回国連女性の地位委員会（北京+25）」では、「人権の完全な享受を含むジェンダー平等並びに全ての女性及び女兒のエンパワメントの達成に向けた共同の取組を強化することで、北京宣言及び行動綱領の完全、効果的かつ加速的な実施を約束する。」とした政治宣言が採択されました。

●世界経済フォーラムの公表した令和4（2022）年の「ジェンダー・ギャップ指数」によると、日本の総合スコアは0.650、順位は146か国中116位でした。
（前回は156か国中120位）

2 国・県の動き

● 「女性活躍推進法」の改正

一般事業主行動計画の策定等の義務を常用労働者301人以上から101人以上の企業に拡大することや、女性活躍に関する情報公開項目の拡大等を内容とする女性活躍推進法等一部改正法が令和元（2019）年5月に成立し、令和4（2022）年4月から全面施行されました。

さらに、常用労働者301人以上の企業を対象として、令和4（2022）年7月8日から男女の賃金の差異が情報公表の必須項目となりました。

● 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の施行・改正

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目指すことなどを基本原則とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が平成30（2018）年5月に施行され、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が定められましたが、令和3（2021）年6月に一部を改正する法律が公布・施行され、政党等の取組項目の例示として、候補者数の目標設定や選定方法の改善、セクハラ・マタハラ等への対策が明記されるとともに、国・地方公共団体の施策・責務等の強化をするための改正がおこなわれました。

● 「働き方改革関連法」の成立

労働者が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を「自分」で選択できるようにするために「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」が成立し、時間外労働の上限設定や5日以上の年次有給休暇の取得義務の導入等が定められた「労働基準法」が平成31（2019）年4月から施行されました（中小企業の「時間外労働の上限設定」は令和2（2020）年4月施行）。

また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を改善するための規定の整備等を内容とする「パートタイム・有期雇用労働法」が改正され、令和2（2020）年4月から施行されました（中小企業は、令和3（2021）年4月施行）。

● 「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」及び「労働施策総合推進法」の改正

職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置について事業主への義務付けを内容とする「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」が改正され平成29（2017）年1月に施行されました。

また、これらの法律を改正し、事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止等、ハラスメント対策の強化について、令和2（2020）年6月に一部施行され、令和4（2022）年4月には、中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置が義務化されました。

さらに、「育児・介護休業法」については、令和4（2022）年4月に企業側の環境整備や取得希望者への個別周知を義務化したり、10月に「産後パパ休暇」の開始など、男性の育児休業取得を大幅に推進する改正が行われました。

●「配偶者暴力防止法」の改正

DV被害者及びその同伴する家族の保護を行うにあたって、その適切な保護が行われるよう、「配偶者暴力防止法」が改正され、令和2（2020）年4月に施行されました。これにより、相互に連携を図りながら協力するよう努めるべき関係機関に児童相談所を含むことが明記されました。

●「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の決定

令和2（2020）年度から令和4（2022）年度までの3年間を、性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として、刑事法の在り方の検討はもとより、被害者支援の充実、加害者対策、教育・啓発の強化に取り組むことが令和2（2020）年6月に決定されました。

●SDG s 達成に向けた取組

平成27（2015）年に、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」が採択され、持続可能な環境や社会を実現するために、「誰一人取り残さない」を理念とする行動計画（SDG s）における17目標のひとつとして「ジェンダー平等の実現」が掲げられました。平成28（2016）年に総理を本部長、全閣僚を構成員とする「SDG s 推進本部」を設置し、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のために取り組んでいます。

●やまぐち女性活躍応援団設立

山口県では、経済5団体、大学リーグやまぐち、県市長会・町村会の各代表者がともに、産学公で女性活躍の推進に積極的に取り組んでいく姿勢を県内経営者に広く発信し、取組の拡大につなげていくことを目指し、令和2（2020）年8月に「やまぐち女性活躍応援団」が設立されました。

●国、県の男女共同参画基本計画の改定

男女共同参画社会基本法に基づく、国の「第5次男女共同参画基本計画」が令和2（2020）年12月に閣議決定されました。

第5次計画は、男女共同参画社会の実現に向けた取組を一段と加速させていくとともに、支援を必要とする女性等が誰一人取り残されることのないことを目指すことを旨として、計画の基本的視点及び取り組むべき事項に留意して策定されました。

県では令和3（2021）年3月に「第5次山口県男女共同参画基本計画」が策定され、基本目標や重点項目などの見直しが行われています。

●「山口県配偶者暴力等対策基本計画」の改定

「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」の改定等を踏まえて、「第5次山口県配偶者暴力等対策基本計画」が令和3（2021）年3月に改定され、DV対応と児童虐待対応との連携などが強化されました。

●女性のための「つながりサポート山口」

山口県で令和3（2021）年度、令和4（2022）年度に、新型コロナウイルスの影響が長期化する中、経済困窮や人間関係、孤独・孤立など、様々な困難や不安を抱える女性が社会とのつながりを回復できるよう、NPOの知見やノウハウを活用し、相談機会の提供や居場所づくりなど、女性に寄り添った支援に取り組まれました。

●「女性デジタル人材育成プラン」決定

国の男女共同参画会議において、令和4（2022）年4月に、就労に直結するデジタルスキルの習得支援及びデジタル分野への就労支援を3年間集中的に推進する「女性デジタル人材育成プラン」が決定されました。

3 山口市の動き

●平成17（2005）年10月に合併した本市では、「認めあい 支えあい とともに夢拓くまち やまぐち」を基本理念として、平成20（2008）年3月に、「山口市男女共同参画基本計画」を策定し、市民、市民活動団体、事業者と連携して、男女共同参画を推進してきました。

●平成21（2009）年4月に、男女共同参画の推進拠点となる山口市男女共同参画センター（愛称：ゆめぼぼら）を設置し、講座・講演会など学習機会の提供や啓発、市民や団体等の活動・交流の支援、女性相談員によるDV相談などを行っています。

●平成25（2013）年3月に、「山口市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画」を盛り込んだ「山口市男女共同参画基本計画 後期行動計画」を策定し、男女共同参画を推進してきました。

●平成26（2014）年3月に、「山口市男女共同参画推進条例」を制定し、男女共同参画の推進に関する7つの基本理念を定めるとともに、市、市民、事業所等の責務を明らかにし、市の施策の推進の基本となる事項を定めました。また、条例の規定により、学識経験者や市民、関係団体の代表者等で構成される「山口市男女共同参画推進審議会」を設置しました。

●平成26（2014）年11月に、「第23回男女共同参画全国都市会議 in やまぐち」を開催し、男女共同参画の課題について全国の行政関係者や市民活動団体等による熱心なディスカッションが行われ、都市間の交流も図られました。

●平成28（2016）年度には、男女共同参画の施策推進の基礎資料とするため、「男女共同参画に関する市民意識調査」及び「女性活躍推進に関する事業所調査」を実施しました。

●平成30（2018）年3月に、「山口市女性活躍推進計画」と、「山口市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画」を盛り込んだ「第2次山口市男女共同参画基本計画」を策定しました。

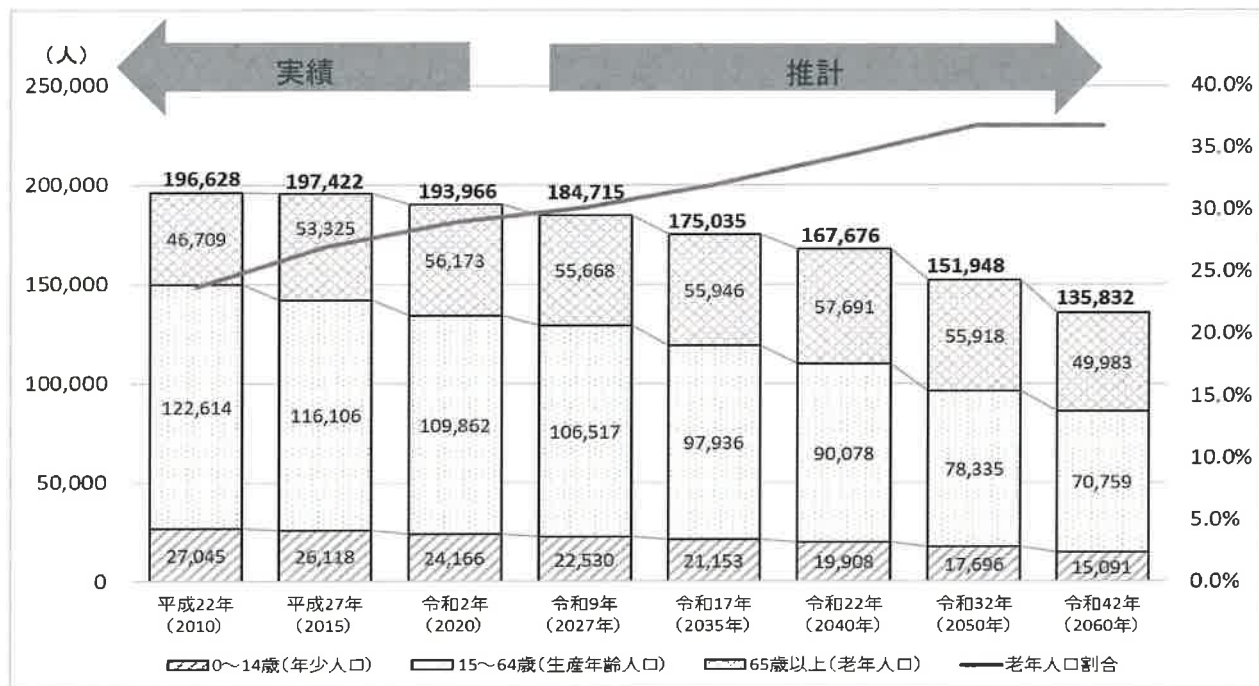
●令和3（2021）年度には、男女共同参画の施策推進の基礎資料とするため、18歳以上の市民を対象に「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施しました。

4 山口市の現状

(1) 統計データから見た市の現状

① 人口の推移

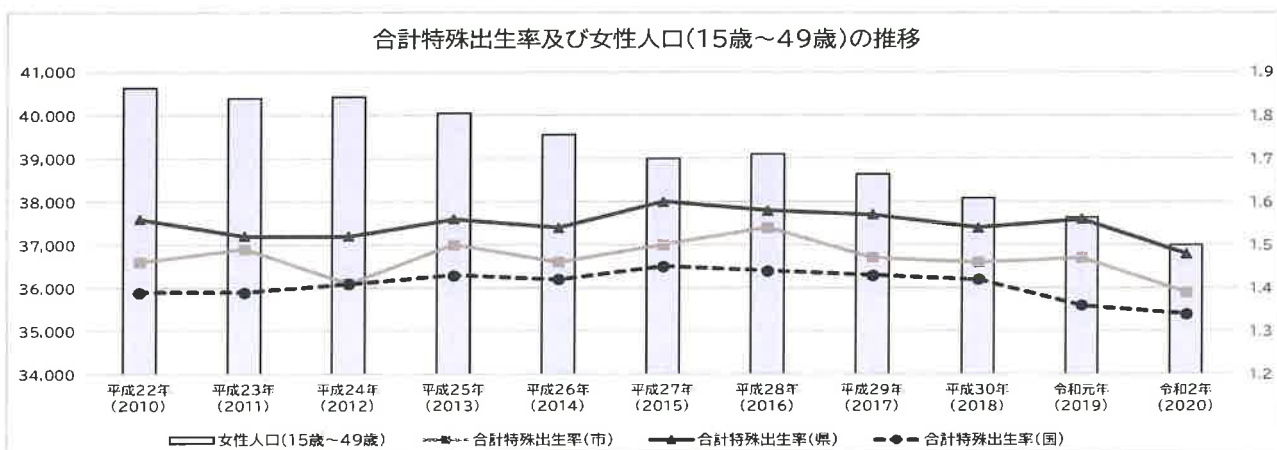
令和2年(2020)の国勢調査において、本市の総人口は初めて減少に転じました。高齢化率は年々高くなっており、死亡数が出生数を上回る人口の「自然減」が拡大し、今後も人口減少及び少子高齢化が進展していくことが見込まれています。



(資料：令和2年国勢調査)

② 合計特殊出生率及び女性人口(15歳～49歳)の推移

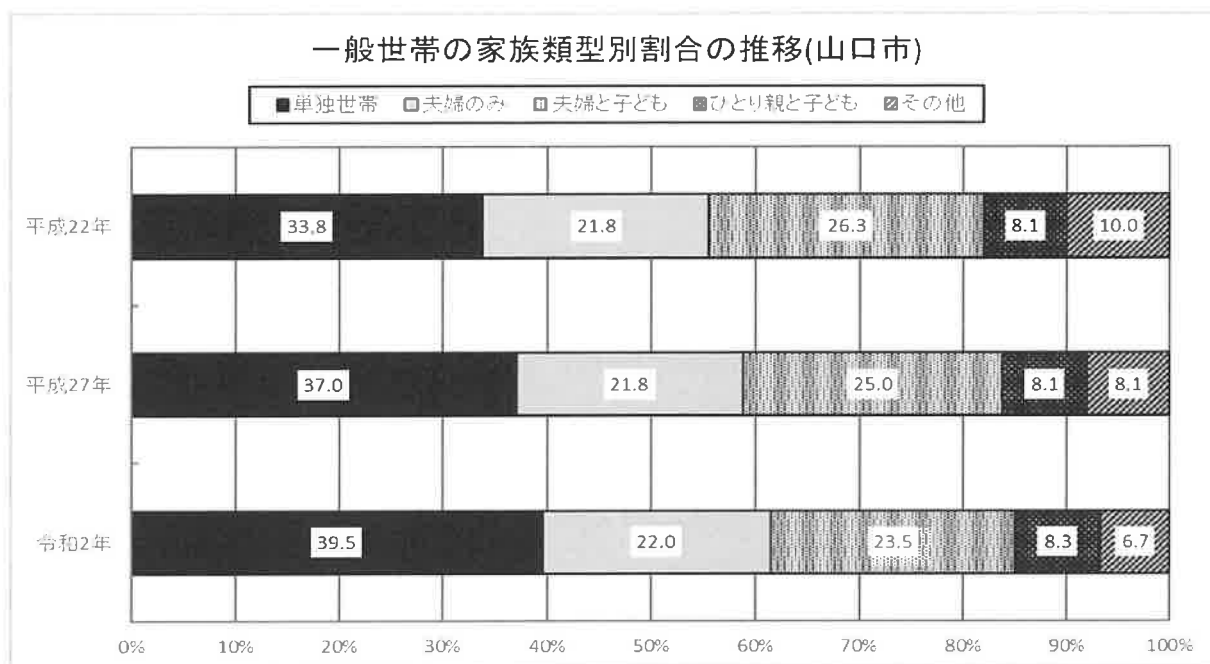
本市の合計特殊出生率は、ほぼ横ばいで推移しており、全国よりも高く、山口県よりは低くなっています。女性人口(15歳～49歳)については減少しています。



(資料：令和2年国勢調査)

③ 家族形態の変化

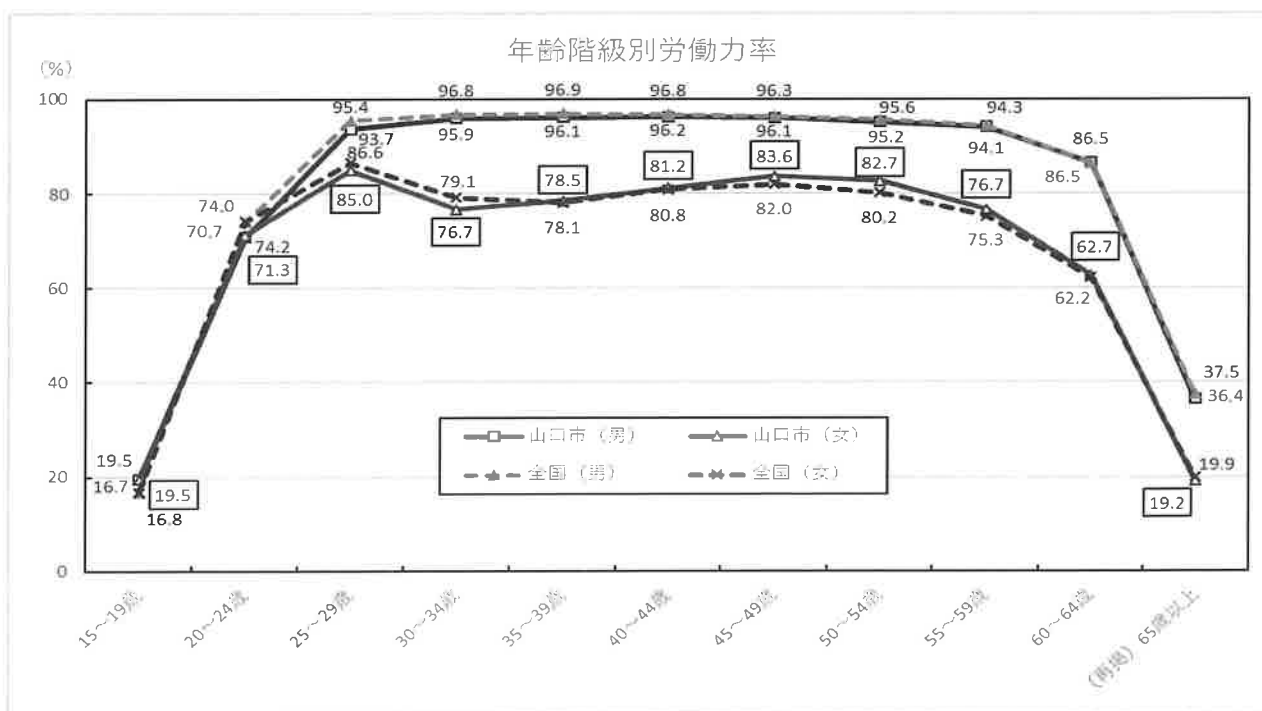
本市では、「夫婦と子ども」世帯の割合が減少し、「単独世帯」の割合が増加しており家族形態が変化しています。



(資料：令和2年国勢調査)

④ 女性の就業状況

本市の女性の年齢階級別の労働力率は、20歳代後半から低下し、30歳代前半を底に、40歳代後半まで上昇するなど、全体としてM字カーブを描き、結婚、出産、育児等を契機に退職し、子育て等が一段落したところで再び就業している状況が伺えます。



(資料：令和2年国勢調査)

(2) 第2次山口市男女共同参画基本計画 成果指標の動向

「第2次山口市男女共同参画基本計画」(平成30年～令和4年度)における指標の動向は以下のとおりとなっています。(○達成 ↑改善 →横ばい ↓後退)

指 標	当初(値)	旧目標(値)	現状(値)	動向
「男は仕事、女は家庭」という考え方の肯定割合	15.4% [平成28年度]	減少させる [令和4年度]	12.6% [令和3年度]	○
男女共同参画が実現されていると思う市民の割合	56.4% [平成28年度]	65.0% [令和4年度]	35.2% [令和4年度]	↓
男女共同参画センターゆめぼぼらの認知度	25.1% [平成28年度]	40.0% [令和4年度]	22.1% [令和3年度]	↓
男女の地位が教育の場で平等と感じる人の割合	64.1% [平成28年度]	増加させる [令和4年度]	64.1% [令和3年度]	→
家庭教育支援員の数	11名 [平成28年度]	増加させる [令和4年度]	27名 [令和3年度]	○
ワーク・ライフ・バランスの内容を知っている人の割合	29.2% [平成28年度]	40.0% [令和4年度]	25.3% [令和3年度]	↓
地域子育て支援拠点施設の利用者数	6,615人/月 [平成28年度]	6,435人/月 [令和4年度]	4,410人/月 [令和3年度]	↓
通常保育定員数	3,577人 [平成29年度]	4,339人 [令和4年度]	4,503人 [令和3年度]	○
延長保育実施保育所数	36か所 [平成29年度]	39か所 [令和4年度]	39か所 [令和3年度]	○
放課後児童クラブ定員数	1,856人 [平成29年度]	2,452人 [令和4年度]	2,652人 [令和3年度]	○
地域包括支援センターを知っている市民の割合	52.3% [平成28年度]	56.0% [令和4年度]	53.9% [令和4年度]	↑
ポジティブ・アクションに取り組む事業者の割合	31.0% [平成28年度]	35.0% [令和4年度]	31.3% [令和2年度]	↑
男女の地位が職場で平等と感じる人の割合	22.1% [平成28年度]	40.0% [令和4年度]	27.0% [令和3年度]	↑
審議会等の女性委員登用率	23.9% [平成28年度]	35.0% [令和4年度]	28.4% [令和3年度]	↑
女性委員のいない審議会等の割合	21.1% [平成28年度]	0% [令和4年度]	13.5% [令和3年度]	↑
市の管理職に占める女性職員の割合(一般行政職)	6.4% [平成29年度]	10.0% [令和4年度]	10.1% [令和4年度]	○
市職員の育児休業取得率	男性2.4% 女性100% [平成28年度]	男性50.0% 女性100% [令和4年度]	男性6.7% 女性100% [令和3年度]	↑
農業協同組合正組合員に占める女性の割合	30.4% [平成28年度]	33.0% [令和4年度]	30.6% [令和3年度]	↑
農業委員に占める女性の割合	12.8% [平成28年度]	15.0% [令和4年度]	25.0% [令和3年度]	○

指 標		当初（値）	旧目標（値）	現状（値）	動向
自治会長に占める女性の割合		6.9% [平成28年度]	10.0% [令和4年度]	7.3% [令和3年度]	↑
地域づくり協議会の役員に占める女性の割合		15.0% [平成28年度]	20.0% [令和4年度]	16.8% [令和3年度]	↑
男女の地位が地域社会で平等と感じる人の割合		29.1% [平成28年度]	40.0% [令和4年度]	32.8% [令和3年度]	↑
山口市防災会議に占める女性の割合		12.5% [平成28年度]	30.0% [令和4年度]	5.8% [令和3年度]	↓
消防団員に占める女性の割合		4.7% [平成28年度]	7.0% [令和4年度]	8.0% [令和3年度]	○
ドメスティック・バイオレンス（DV）にあたると思う人の割合	平手で打つ	71.3% [平成28年度]	増加させる [令和4年度]	78.4% [令和3年度]	○
	殴るふりをしておどす	62.0% [平成28年度]	増加させる [令和4年度]	69.1% [令和3年度]	○
	いやがっているのに性的な行為を強要する	77.5% [平成28年度]	増加させる [令和4年度]	81.6% [令和3年度]	○
DV防止法の概要を知っている市民の割合		16.2% [平成28年度]	30.0% [令和4年度]	22.8% [令和3年度]	↑
DV相談窓口の認知度		38.5% [平成28年度]	50.0% [令和4年度]	46.4% [令和3年度]	↑
自分が健康だと思う市民の割合		75.0% [平成28年度]	82.0% [令和4年度]	75.6% [令和4年度]	↑