

第1章

計画策定の趣旨と背景

Ⅰ 計画策定の趣旨

男女共同参画社会[※]は、男女共同参画社会基本法第2条で「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」とされています。

国では、2000（平成 12）年にこの「男女共同参画社会基本法」に基づき「男女共同参画基本計画」が策定されました。女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合い性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した我が国社会にとって、社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、社会全体で取り組むべき最重要課題として位置づけられています。2015（平成 27）年 8 月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、豊かで活力ある社会の実現に向け女性の活躍がさらに求められる状況のなか、充実した取り組みにつなげていくため第4次に引き続き、現在、第5次男女共同参画基本計画が策定されています。

さらに、2015（平成 27）年の国連サミットにおいて持続可能な開発目標（SDGs）[※]が掲げられ、世界共通の 17 のゴール（目標）、目標ごとの 169 のターゲットから構成されています。これは「誰一人取り残さない」社会をめざし、国際社会が一致して取り組みを進めるものであり、その中でのゴール5として、「ジェンダー[※]平等とすべての女性・女児のエンパワーメント[※]」を掲げています。

また、国の「SDGs アクションプラン」では（1）「Society 5.0」の推進、（2）地方創生、（3）次世代・女性のエンパワーメントをポイントとしています。この SDGs については、国、県の基本計画にも盛り込まれ取り組みが進められています。

そして、2018（平成 30）年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。

日本における女性国会議員比率は世界 193 か国中 165 位と低位に位置しており、女性側から見ると、立候補の方法が分かりにくいことや女性議員に対するセクシュアルハラスメント[※]も、女性の政治参加を阻む要因の一因とされており、女性が立候補しやすい環境整備が急務とされています。

さらに、2019（令和元）年には、女性活躍推進法が改正され、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務が定められました。女性労働者に対する活躍の推進に関する取り組みを実施することが盛り込まれ、労働者の数が 301 人以上の事業主の責務として、「一般事業主行動計画」の策

定が義務付けられました。

また、同年には、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(以下、「労働施策総合推進法」という。)が改正され、パワー・ハラスメント※対策が事業主の義務となり、セクシャルハラスメント等の防止対策も強化されたため、今後はあらゆるハラスメントを許さない職場環境づくりに向けて、取り組んでいく必要があります。

こうした国内での法整備に沿って、伊賀市としても、現状を把握しながら、女性が社会で活躍できる環境整備が必要となってきています。

また、県においても、2017(平成 29) 年3月に「第2次三重県男女共同参画基本計画(改定版)」を策定し、新たに女性活躍推進法の推進計画としても位置づけ、女性活躍推進法の気運醸成等の取り組みが展開されています。2020(令和2)年度内に第3次三重県男女共同参画基本計画が策定されます。

このような情勢の中、本市においては、少子高齢化の進展や家族形態の多様化、女性の働き方について社会の意識の変化が見られます。

2019(令和元)年実施の「伊賀市男女共同参画に関する意識調査」(以下「意識調査」という。)結果をみると、女性が出産や育児で仕事を辞めることなく続けて仕事をすることを望むという回答が、最も高い割合を占めました。また、職場における男女の平等について、「昇進・昇格」は、2014(平成 26)年実施の「伊賀市男女共同参画に関する意識調査」(以下「前回調査」という。)に比べて改善されてはいるものの、「男性の方が優遇」と感じる人の割合が3割を占めています。男性も積極的に子育てにかかわれるような職場環境づくりや啓発をすすめることが必要です。ライフステージ※に関わらず、それぞれが望む生き方を選択できることは、人々の生活が充実したものになり、豊かで魅力あるまちづくりにもつながります。そのためには、男女がともに家庭生活と仕事やその他の活動を両立できるよう、支援を強化していかなければなりません。また、政策・方針決定の場において、男性が優遇されていると感じる人が多く、豊かで活力ある社会の実現に向けて、女性のエンパワーメントや、女性の参画を受け入れる体制づくりが必要です。

こうしたことから、本計画は、「伊賀市男女共同参画推進条例」第8条に基づき、男女共同参画社会を早期に実現するため、「第3次伊賀市男女共同参画基本計画」(以下「第3次計画」という。)の成果や課題をもとに、近年の社会情勢の変化や市民意識やSDGsの視点や、性別をはじめ年齢、障がいの有無、国籍、文化的背景、性的指向※・性自認※などの多様性を認め合い、誰もが希望をもって、参画・活躍できるダイバーシティ社会※の実現に向けた取り組みを進めるため、新たに「第4次伊賀市男女共同参画基本計画」(以下「第4次計画」という。)を策定するものです。

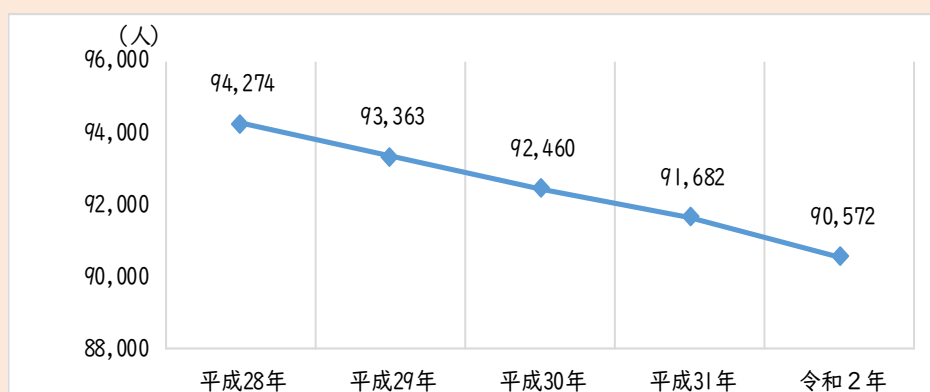
2 男女を取り巻く社会の変化

(1) 少子高齢化の進展

本市の総人口は 2016(平成28)年から 2020(令和2)年にかけて年々減少しており、2020(令和2)年には 90,572 人となっています。

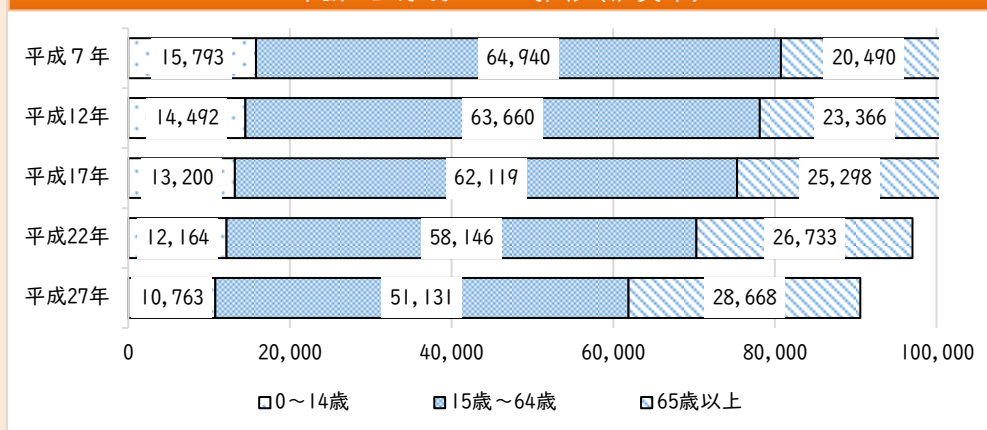
年齢3区分別人口をみると、年少人口(0～14歳)は 1995(平成7)年から 2015(平成 27)年の20年間で 31.8%減少しており、高齢者人口(65歳以上)は20年間で 39.9%増加しています。年齢3区分別の人口比率をみると、年少人口比率は 1995(平成7)年の 16.5%から 2015(平成27)年には 11.9%まで下がっています。一方、高齢者人口比率は 21.2%から 31.7%まで上がっており、少子高齢化の傾向となっています。

総人口の推移(伊賀市)



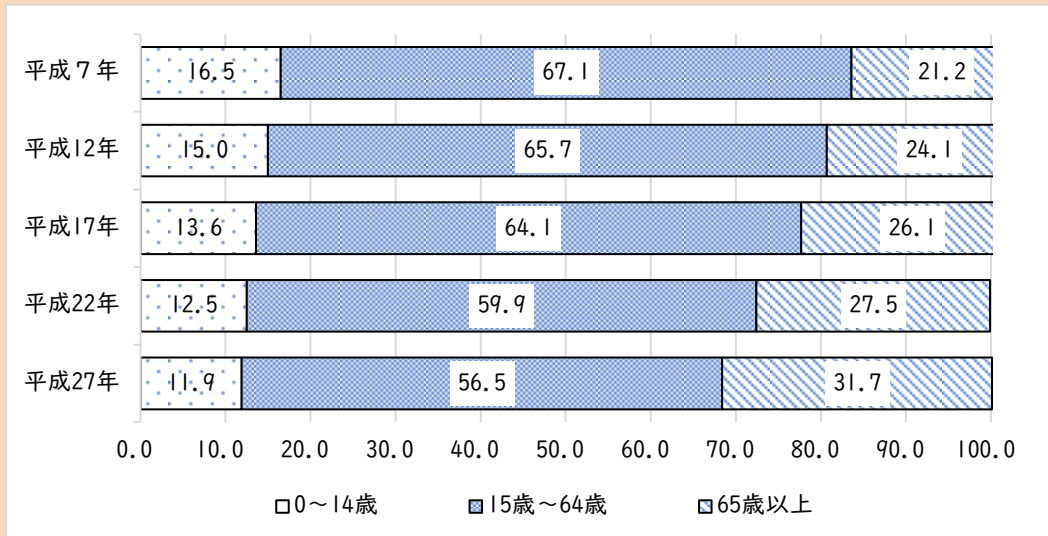
資料:住民基本台帳(各年3月31日現在)

年齢3区分別人口の推移(伊賀市)



資料:国勢調査

年齢3区分別人口比率の推移（伊賀市）



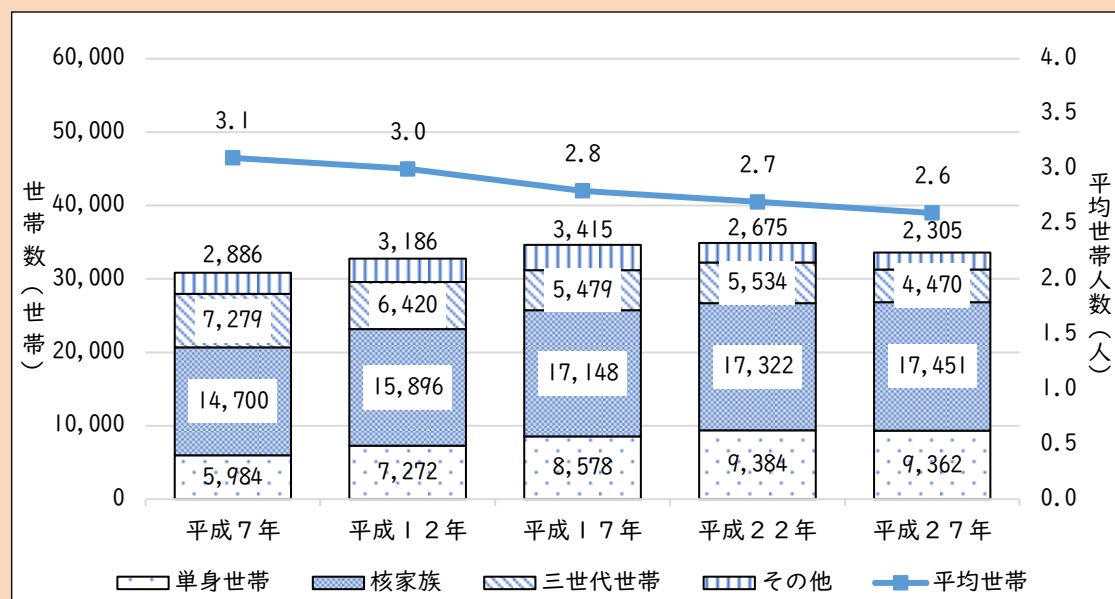
資料：国勢調査

（2）世帯状況の変化

本市の世帯数は増加傾向にあります。平均世帯人員は減少し続け、1995（平成7）年の3.1人から2015（平成27）年には2.6人となっています。

また、世帯構成の推移をみると、単身世帯・核家族が増加する一方、三世帯世帯は少なくなっており、核家族化が進んでいることがわかります。

世帯構成の変化（伊賀市）



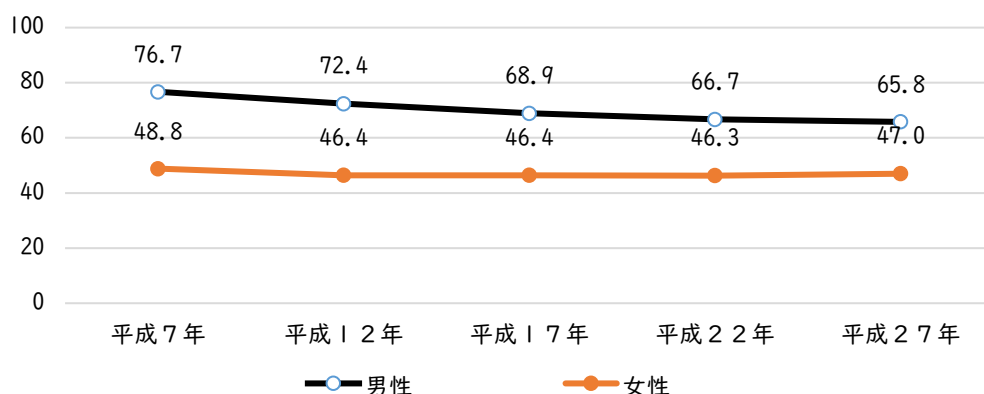
資料：国勢調査

(3) 社会経済環境の変化

性別の就業率をみると、男性に比べ女性の割合が低くなっていることがわかります。また、女性の年齢別就業率では、30 歳代前半の就業率がいったん落ち込むM字カーブを描いています。2015（平成 27）年の調査では、20 歳代後半とM字カーブの底となる 30 歳代前半の就業率が前回調査より上昇し、M字カーブが緩やかになってきています。

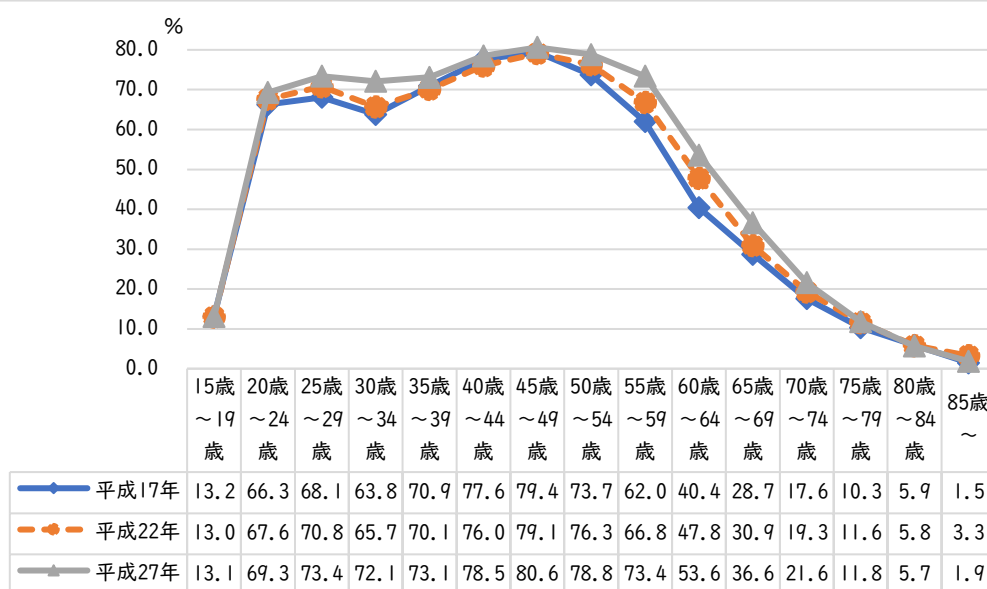
さらに、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、日常生活も激変し「新しい生活様式」が求められている中、今後、働き方についてもテレワーク・リモートワーク等へ大きく移行されることが考えられます。この「新しい生活様式」において、家事・介護・育児など女性への負担増が懸念されます。

性別就業率の推移（伊賀市）



資料:国勢調査

女性の年齢別就業率（伊賀市）



資料:国勢調査

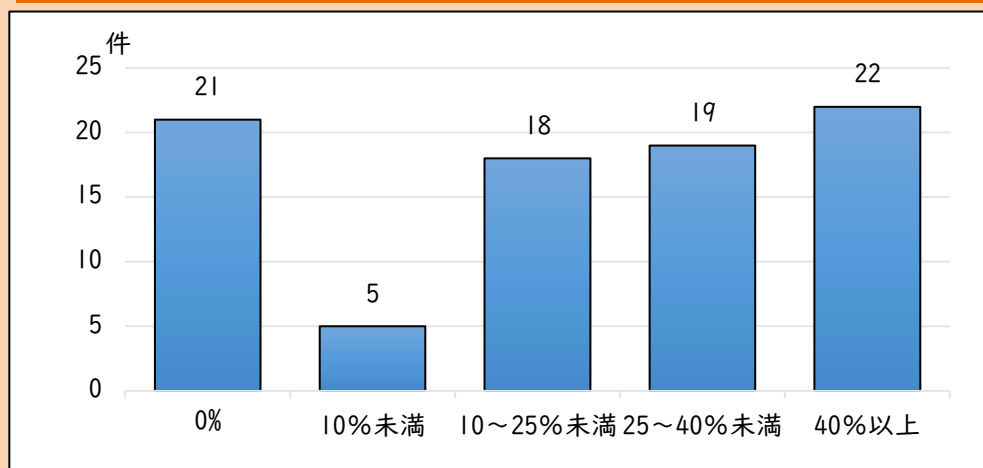
M字型曲線・・・女性労働者の年齢階層別の労働力率（15 歳以上人口に占める労働力人口の割合）をグラフに表すと、30 歳代前半をボトムとするM字カーブを描くことから、女性労働者の働き方をM字型曲線という。

(4) 女性の社会参画の状況

本市の審議会等(85件)における女性の登用率をみると、2019(令和元)年度末現在、40%以上の審議会等が22件で、全体の約3割弱を占めています。一方、0%の審議会も21件あり、全体では、女性の登用率は23.4%となっています。

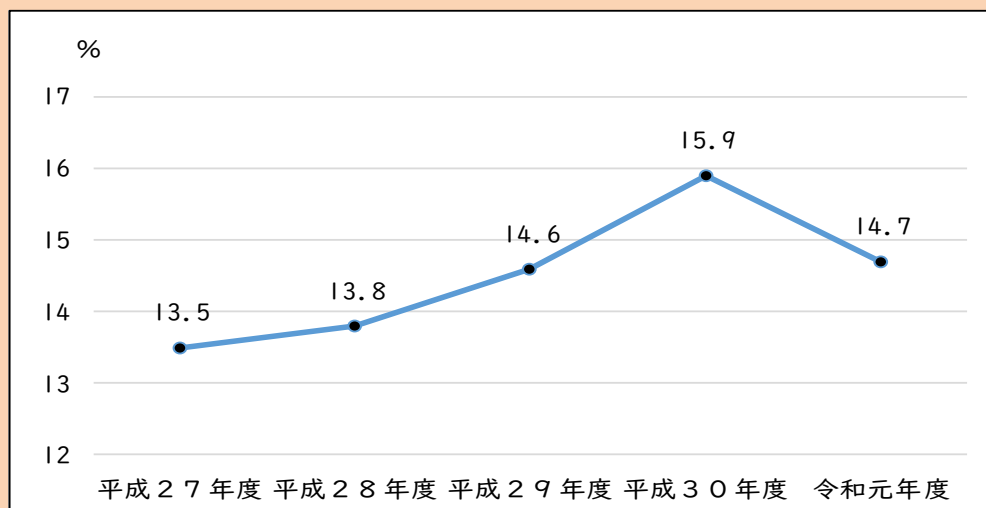
また、住民自治協議会※の意思決定機関である運営委員会の女性参画率は、2018(平成30)年度15.9%をピークとして2019(令和元)年14.7%となり、前年度と比較して1.2%低くなり、他のいずれの年度も14%前後という低い水準で推移しています。

審議会等における女性の登用状況(伊賀市)



資料:2019(令和元)年度庁内資料

住民自治協議会運営委員会の女性の参画率(伊賀市)



資料:2019(令和元)年度庁内資料

