

かなテラス

男女共同参画の基本を理解する

令和3年8月
かなテラス

かなテラス

この講座について(目的)

- 男女共同参画に関する歩みを確認する
- 男女共同参画とはどういう考え方を理解する
- 男女共同参画の現状を理解し、その実現のために考えていくべき課題を確認する

かなテラス

考えてみよう

- ある父親と息子が交通事故にあい、病院に担ぎ込まれた。
- 迎え入れた医者は、意識不明の少年を見て驚いた。なぜなら、運び込まれてきたのは自分の息子だったからだ。

問題: 医者と、その少年との関係は?

かなテラス

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

- ① 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、
- ② 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、
- ③ かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

↓

性別に関係なく、それぞれの人が、

- ① 色々な場面で活躍できる機会がある
- ② 楽しさや喜びを感じる機会がある
- ③ 社会や生活に対して責任を持つということ。

↓

つまり

性別に関係なく、個性と能力を発揮できる社会を、互いに協力して作っていくこと!

かなテラス

男女共同参画に関する歩み① ～女子差別撤廃へ～

- 1975(昭和50)年 国際婦人年
- 1979(昭和54)年 女子差別撤廃条約を国連で採択

日本はすぐに批准できなかった。なぜ?

かなテラス

男女共同参画に関する歩み① ～女子差別撤廃へ～

- 1984(昭和59)年 国籍法の改正
 - 父系血統主義の撤廃
- 1985(昭和60)年 男女雇用機会均等法
 - 雇用差別禁止

→ 女子差別撤廃条約を批准することができた

かなテラス 男女共同参画に関する歩み②
～「男女共同参画社会」を目指す～

- 1989(平成元年)年 新学習指導要領告示
→ 家庭科が男女必修に
- 1992(平成4)年 育児休業法 施行
→ 男性も対象に
- 1999(平成11)年男女共同参画社会基本法
→ 男女共同参画社会の実現が、
21世紀の日本の最重要課題である、とした

かなテラス 男女共同参画に関する歩み③
～時代の要請に応じた変化(1)～

- 1999(平成11)年 育児・介護休業法改正
→ 介護も対象に
- 2001(平成13)年 DV法(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
→ 夫婦間の暴力に警察や行政が介入できるようになる
- 2006(平成18)年 男女雇用機会均等法改正
→ 男性への差別、セクハラも禁止の対象に

かなテラス 男女共同参画に関する歩み④
～時代の要請に応じた変化(2)～

- 2010(平成22)年 育児・介護休業法 改正
→ 男性がより取得しやすくなる制度へ
- 男女共同参画基本計画(第3次)策定
→ 「男性にとっての男女共同参画」を明記
- 2014(平成26)年 DV防止法改正
→ 同居する交際相手からの暴力も対象に
- 2015(平成27)年 女性活躍推進法制定
→ 大企業や自治体による行動計画の策定が義務に

かなテラス 男女共同参画に関する歩み⑤
～新たなステージへ～

- 2015(平成27)年 女性活躍推進法制定
→ 「働く」という面で女性が活躍できるよう、様々な動きが活発に

国・地方公共団体、301人以上の大企業には、

- ①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析
- ②行動計画の策定・届出
- ③情報公表などを行うこと が義務付けられた。

かなテラス 男女共同参画に関する歩み⑤
～新たなステージへ～

- 2015(平成27)年 女性活躍推進法制定
→ 「働く」という面で女性が活躍できるよう、様々な動きが活発に

国・地方公共団体、301人以上の大企業には、

①自
②行
③情

女性活躍推進法等の一部を改正する法律公布
(2019(令和元)年6月)
一般事業主行動計画の策定義務、女性活躍に関する情報の公表義務の対象を
301人以上→101人以上の
事業主に拡大する。(2022(令和4)年4月1日施行)

かなテラス 男女共同参画に関する歩み⑥
～新たなステージへ～

第5次男女共同参画基本計画策定

→ 2030年代には、「誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す」という新しい目標が掲げられた。

新しい目標の通過点として、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進めるとしている。

かなテラス **男女共同参画に関する歩み⑥**
 ～新たなステージへ～

• 2021(令和3)年
 育児・介護休業法改正

育児休業・介護休業がより柔軟に取りやすく

- ①出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります
- ②雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります
- ③育児休業を分割して取得できるようになります
- ④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます
- ⑤育児休業取得状況の公表が義務になります

*13

かなテラス

あなたや、
 あなたのまわりでは、
 性別に関係なく、個性と能力を
 発揮できる社会に
 なっていますか

*14

かなテラス **固定的な性別意識**

「固定的な性別意識」とは、
 「男だからこうあるべき」「女だからこうあるべき」
 という考えのこと。

男が泣くな！

女の子なのだから
 おしとやかにしなさい。

聞いたこと、言ったことありませんか？
 こんな言葉。

*15

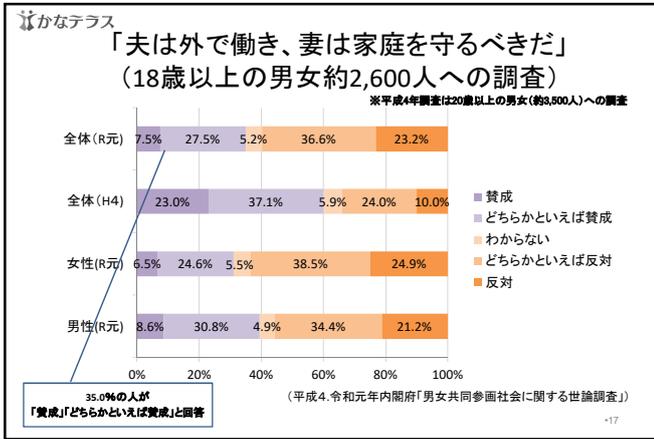
かなテラス **性別役割分担意識**

「性別役割分担意識」とは、
 その人がどんな人であるかに関わらず、
 「性別」を理由に「これをするべきだ」と役割を
 固定して考えること。

「3歳までは子どものそばに
 いるべき」って
 言われたけど...

「子どもが生まれたのか、もっと
 頑張って働かないとな」
 って言われたけれど...

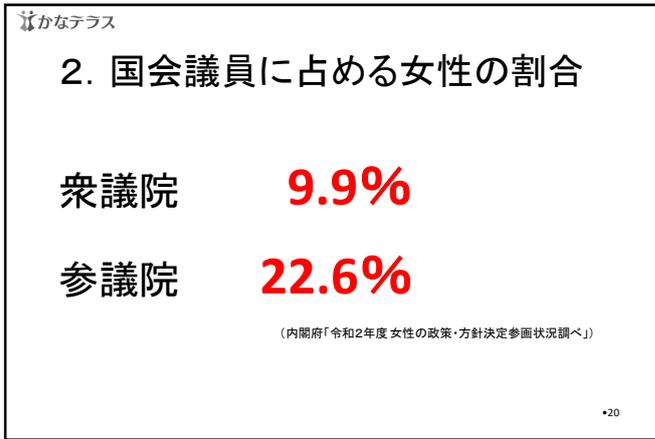
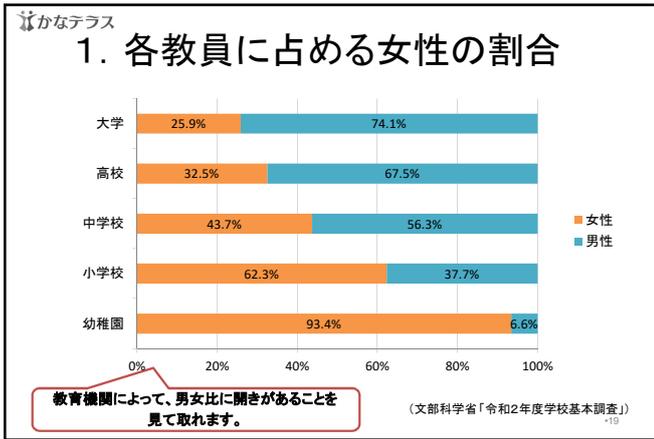
*16



かなテラス **ワークショップ1 データから考える**
 それぞれ何パーセントでしょう？

1. 各教員に占める女性の割合
2. 国会議員に占める女性の割合
3. 新聞・通信社の女性記者の割合
4. 管理職に占める女性の割合
5. 男性を100とした場合の女性一般労働者の平均賃金

*18



国会議員数の国際比較 (令和3年1月1日現在)

順位 (下院)	国名	下院又は一院制			(参考) 上院		
		議員数 (人)	女性 (人)	女性割合 (%)	議員数 (人)	女性 (人)	女性割合 (%)
1	ルワンダ	80	49	61.3	26	10	38.5
2	キューバ	586	313	53.4
3	アラブ首長国連邦	40	20	50.0
4	ニカラグア	91	44	48.4
5	ニュージーランド	120	58	48.3
6	メキシコ	500	241	48.2	128	63	49.2
7	スウェーデン	349	164	47.0
8	グレナダ	15	7	46.7	13	2	15.4
9	アンドラ公国	28	13	46.4
10	ボリビア	130	60	46.2	36	20	55.8
:							
166	日本	464	46	9.9	244	56	23.0

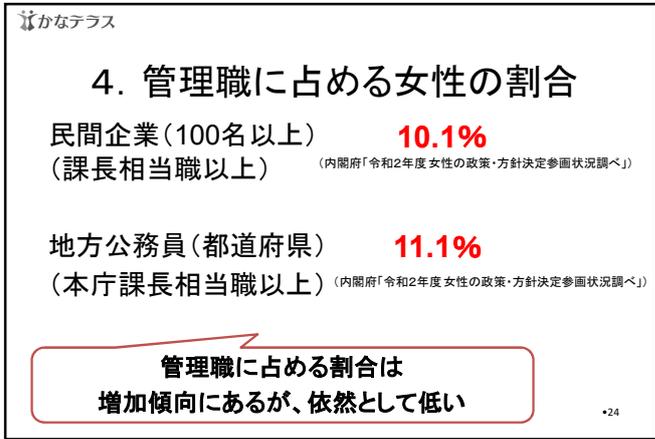
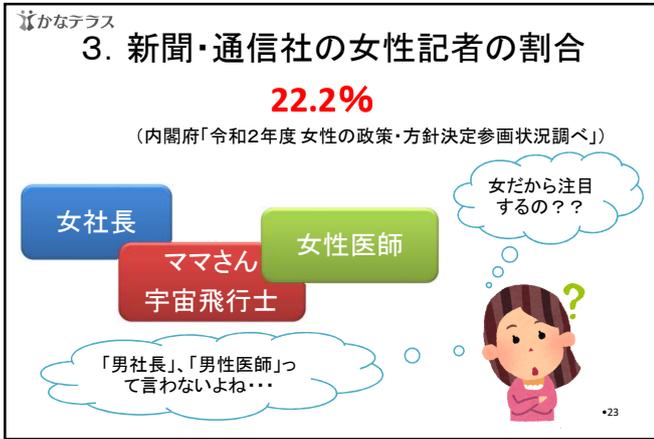
(IPU 「Women in Politics: 2021」より)

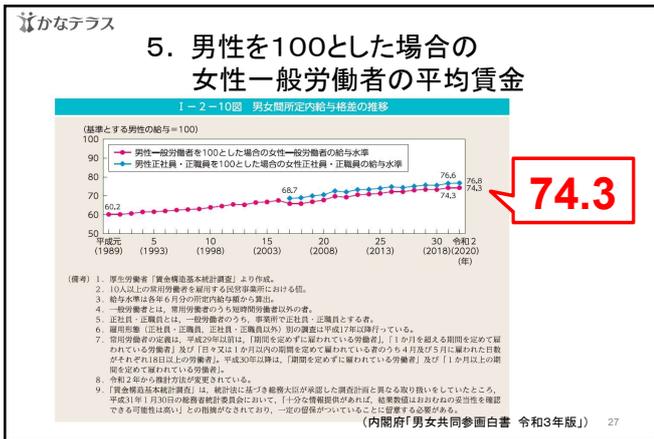
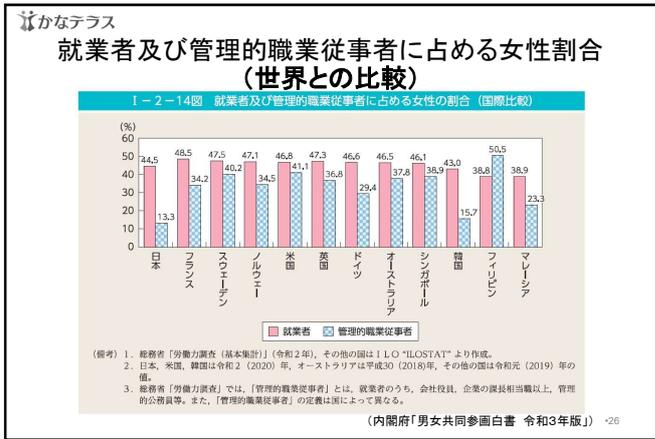
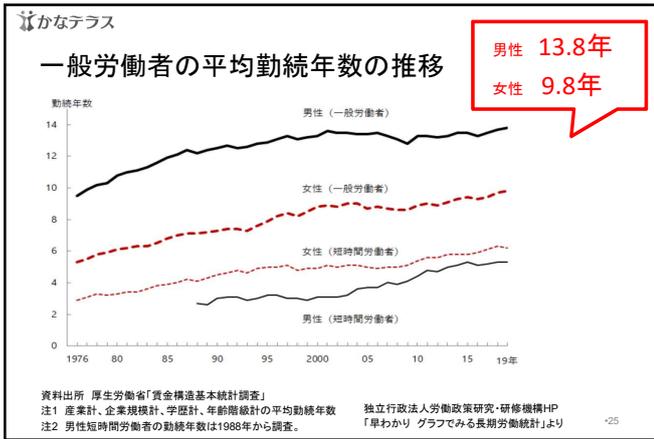
166位
政治分野における女性の参画が遅れている

2018年(平成30年)
「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」成立・施行

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

義務ではなく努力目標。
家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるようにすること等も記載された。





かなテラス 日本の現状を世界と比較する

女子差別撤廃条約の批准から約35年。日本はどう変わったのでしょうか？

HDI(人間開発指数)

「長寿で健康的な生活」「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測るもの。(国連開発計画「人間開発報告書2020」)

19位 / 189ヶ国

GII(ジェンダー不平等指数)

保健分野、エンパワーメント及び労働市場の3側面から人間開発が男女の不平等によりどの程度妨げられているかを明らかにしたもの。(国連開発計画「人間開発報告書2020」)

24位 / 162ヶ国

GGI(ジェンダーギャップ指数)

経済、教育、政治及び健康の各分野における男女平等度合いを数値化したもの。(世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書 2021」)

120位 / 156ヶ国

かなテラス なぜ低い? 「ジェンダーギャップ指数」

HDI(人間開発指数) 「健康」「教育」を重視 19位

GII(ジェンダー不平等指数) 「保健」「教育」「労働」を重視 24位

GGI(ジェンダーギャップ指数) 経済、政治での平等も数値化 120位

医療や教育が充実した日本は高い順位に

医療や教育で上げた順位が、経済や政治の順位の低さで押し下げられてしまう

かなテラス

特に低い「政治の分野における平等」

- 国会議員（下院）の女性割合 **140位**
- 閣僚の女性割合 **126位**

↓

147位／156カ国中
前回調査では144位／153カ国中

-31

かなテラス

日本における「男と女」の考え方のまとめ

- 約三人に一人(35%)が「夫は外で働き、妻は家を守るべき」と考えている
- 日本は、「経済分野」や「政治分野」で男女共同参画が不十分

↓

意識と実態両面で、
男女共同参画が不十分といえます。

-32

かなテラス

身近なところから考える、男女共同参画

女性の就業

介護

男性の育児休業

男女共同参画のキーワードと関連づけて、見ていきましょう。

-33

かなテラス

①女性の就業－労働力人口

女性の労働力人口(2020年) **3044万人**
⇒10年間で約**261万人**増加(2010年 2783万人)
<参考>
男性の労働力人口(2020年) 3823万人
⇒10年間で約**27万人**減少(2010年 3850万人)

(総務省「労働力調査(基本集計)2020年(令和2年)平均結果」)

-34

かなテラス

①女性の就業－M字カーブ

- 女性の労働力率が途中で落ち込むこと。
- 30代で、結婚・出産を機に仕事を辞める女性が多く、「M字」が形成されます。

-35

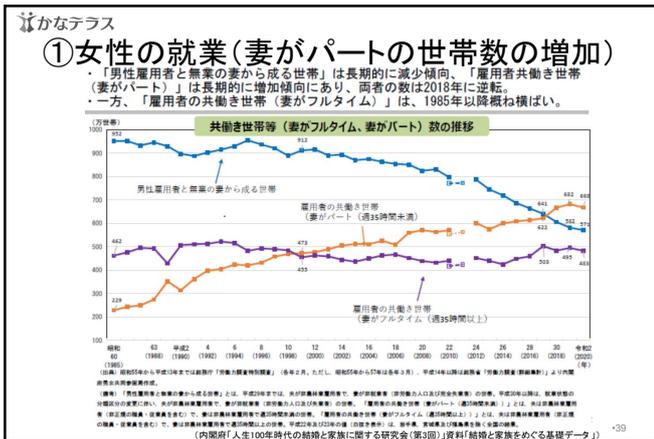
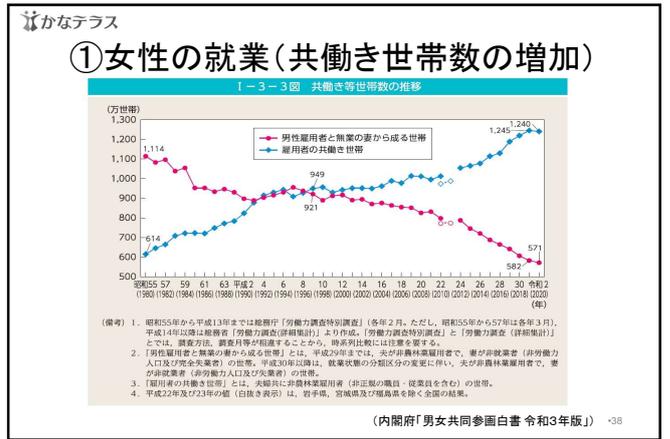
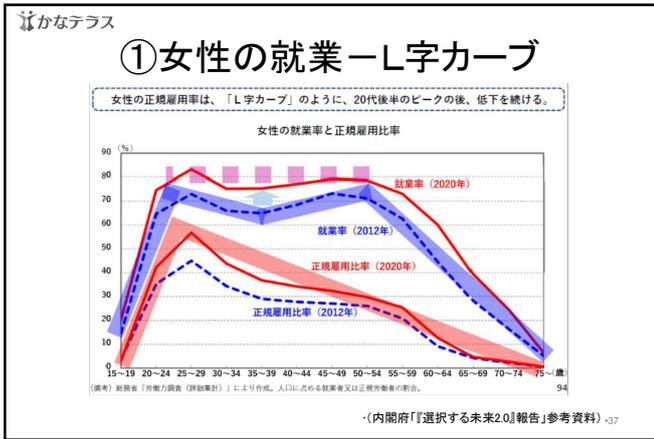
かなテラス

①女性の就業－M字カーブ

I-2-4図 女性の年齢階級別労働力率の推移

(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者) / [15歳以上人口] × 100。」

(内閣府「男女共同参画白書 令和3年版」) -36



②育児休業

- 就業している人が取得できる、原則として1歳までの子を育てるための休業
- 取得率（民間企業）は

女性約 % 男性約 %

（内閣府「男女共同参画白書 令和2年版」）
※数値は平成28年総務省「社会生活基本調査」

②育児休業

- 就業している人が取得できる、原則として1歳までの子を育てるための休業取得率は

女性約 **83** % (83.0%)

男性約 **7** % (7.48%)

2025年までに30%目標

（令和元年度厚生労働省「雇用均等基本調査」）（内閣府「少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）」）⁴¹

6歳までの子どもがいる男性が家事・子育てをする時間

1日平均 **83分**（うち子育て**49分**）

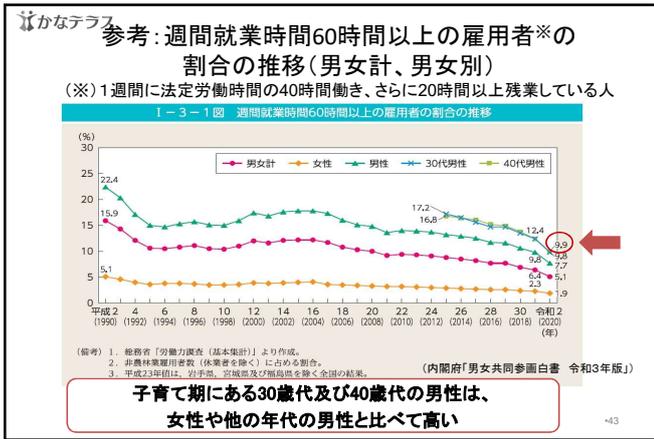
（内閣府「男女共同参画白書 令和2年版」）
※数値は平成28年総務省「社会生活基本調査」

他先進国と比べても約半分の水準にとどまっています。

★男性が育児や家事をできるような環境が整っていない。

（早く帰れないような長時間労働、休んだことによる昇進への不安、職場の理解不足etc...）

（内閣府「男女共同参画白書 令和2年版」）⁴²

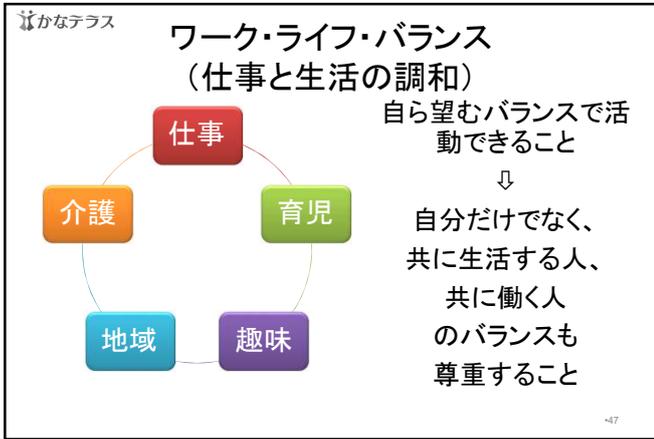
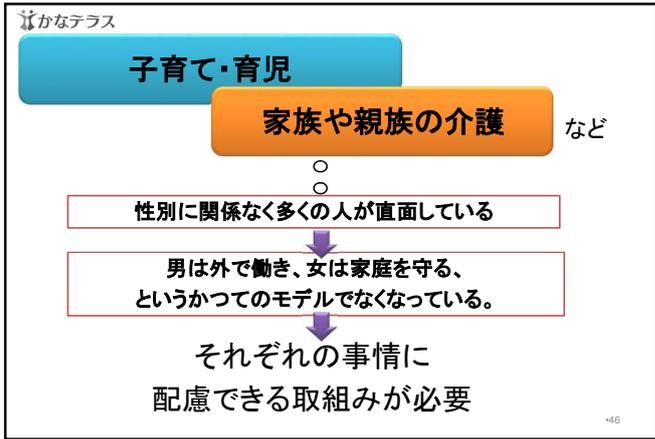
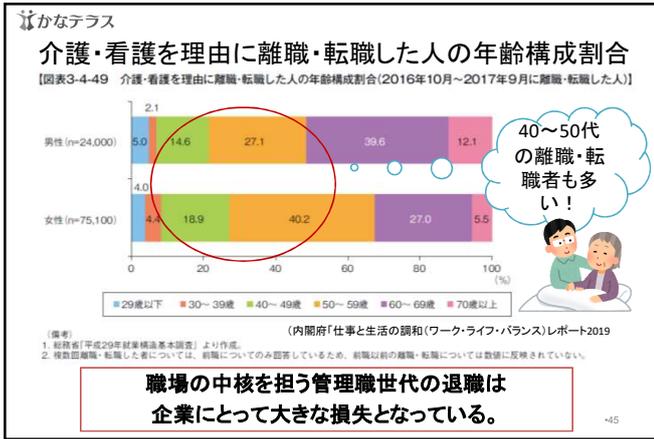


かなテラス

③介護

介護・看護を理由に離職する人
年間約9.9万人(2017(平成29)年時点)
 (男性約2.4万人、女性約7.5万人)
(内閣府「男女共同参画白書 令和3年版」)
 ※数値は総務省「就業構造基本調査」より

女性が約8割を占める。→女性に負担が偏っている。
 ただし、男性の離職者も年々増加している。



かなテラス

男女共同参画とは、性別に関係なく、個性と能力を発揮できること。そういう社会を協力して作っていくことが大切!

「男」「女」で役割を分けるのではなく、協力して参画できる社会を作ることが大切!

•自分にとってやりたいことや、様々な事情があるように、共に生活し、共に働く人たちにも、それぞれの事情や希望があるでしょう。

•それを互いに尊重し合い、責任を持って社会に参画するのが、男女共同参画社会。



お疲れさまでした。

