2020年12月14日

第3回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム

第5次男女共同参画基本計画と 若者からの提言





お茶の水女子大学 室伏 きみ子

第5次男女共同参画基本計画の策定

基本計画:第1次 2000年12月 ⇒ その後、5年ごとに改訂

第4次基本計画成果目標の達成度評価

「全体として、多くの成果目標が達成されていない」」

との評価と、各省庁による目標未達の理由についての分析に 基づき、第5次計画の成果目標を策定

「第5次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」

の策定 ⇒ 2020年11月11日に、男女共同参画会議議長から 内閣総理大臣に答申(内閣府ホームページ参照)

⇒ 閣議を経て基本計画が確定(2020年12月中)

議論の経緯:第5次基本計画策定専門調査会 (+4つのWG)

2019年11月27日、12月16日、2020年1月21日、4月14日、

7月2日、7月21日、10月8日、11月24日 の8回にわたって議論

パブリックコメント: 2020年8月1日~9月7日

オンライン公聴会:2020年8月25日、29日

次代を担う若者に聞く: 2020年7月27日~8月16日

「202030目標」とその進捗の遅れ

「202030目標」: 社会のあらゆる分野において、2020年までに、 指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%となるよう期待し、 各分野の取り組みを推進(2003年に決定された数値目標) 各分野で積極的改善措置(ポジティブアクション)に自主的に取り組 むり組むことを奨励 現状では、全ての分野で、とても「30%」の水準に達していない

進捗が遅れている要因

政治分野(有権者の約52%は女性であるにも拘わらず):

- ・立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難
- •人材育成機会の不足
- 女性候補者や女性政治家に対するハラスメント

経済分野:管理職・役員へのパイプラインの構築が未だ途上

社会全体:根強く残る固定的な性別役割分担意識

政策・方針決定過程への女性の参画の大幅な遅れ

<u>ジェンダー・ギャップ指数 2020</u>:153か国中 121位

(政治参画144位、経済参画115位、教育91位、健康40位)

1位 アイスランド、2位 ノルウェー、3位 フィンランド、10位 ドイツ、15位 フランス、21位 イギリス、53位 アメリカ、106位 中国、108位 韓国、120位 アラブ首長国連邦、122位 クウェート

衆議院(下院)の女性議員比率: 9.9% (世界190か国中167位)

フランス 39.5% (a法的候補者クオータ制、b政党による自発的クオータ制) イギリス 33.9%(b)、ドイツ 31.2%(b)、アメリカ 23.4%、韓国 19.0%(a)

管理的職業従事者に占める女性の割合: 14.8% (153か国中131位)

アメリカ 40.7%、スェーデン 40.2%、イギリス 36.8%、フランス 34.6%、

ドイツ 29.4%

(出典)日本の値は、総務省「労働力調査」、その他の国は、ILO (ILOSTAT'(2020年7月時点)、いずれの国も2019年の値

政策・方針決定過程への女性の参画拡大を目指した新しい目標の設定

新しい目標

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



そのための通過点として、2020年代

<u>の可能な限り早期</u>に、指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となることを目指して取組を進める

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ▶ 政党に対するクオータ制等の自主的な取組の要請
- ▶ 地方議会における取組の要請 (議員活動と家庭生活との両立, ハラスメントの防止)
- > 情報収集、啓発活動、環境整備、人材育成を着実に実施
- ▶ 最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう 裁判所等の関係方面に要請
- ▶ 国家公務員における働き方改革によるワーク・ライフ・バランスを実現
- > 男性の育児休業取得促進



(参考)

- 衆議院の女性議員比率9.9 %(190か国中167位)
- 参議院の女性議員比率 22.9 %
- 裁判官に占める女性割合 22.2 %
- 女性最高裁判事 15名中 2名
- 国家公務員の各役職に占める女性の割合 指定職相当 4.2% 本省課室長相当職 5.3%

第2分野 雇用分野、仕事と生活の調和

- ▶ ワーク・ライフ・バランスの実現:働くことを希望する全ての人が、仕事と 子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく、働き 続け、その能力を十分に発揮することができるよう、長時間労働の削減、多様 で柔軟な働き方に実現、女性の就業継続に向けた支援等、新しい人生のビ ジョンに合ったワーク・ライフ・バランスを実現する
- ▶ 家事・子育て・介護等は男女が 共に担うべき共通の課題: パートナーである全ての男性が家事・子育て・介護等に参画する環境整備を推進する
- ▶ 差別とハラスメントの根絶:性別を理由とする差別的取扱い、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取り扱いとハラスメント等の根絶、就活中の学生等に対するセクシュアルハラスメントの防止、及び男女間の賃金格差の解消、非正規労働者の格差解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

(参考) 男性の育児休業取得率

第4次基本計画(2015)以降増えてはいるが・・

国家公務員 12.4 % (2018年)

民間企業 7.5 % (2019年)

地方公務員 7.4 % (2018年)

(参考) 女性の育児休業取得率

民間企業 83.0%(2019年)

国家公務員 98.5%(2018年)

地方公務員 99.4%(2018年)

第3分野 地域

- > 地域活動における女性の活躍と男女共同参画の推進
 - = 地方創生の鍵となる
- > 根強い固定的な性別役割分担意識等
 - ⇒ 若い女性の大都市圏への流出が増大
 - ⇒ 性別役割分担意識を払拭し、女性にとって魅力的な 仕事の場をつくり、ワーク・ライフ・バランスを実現する
- ▶ 地域経済にとっても男女共同参画が 不可欠
- ▶ 地域における女性デジタル人材 の育成など, 学び直しを推進する ことの重要性
- > 女性農業者の育成と活躍推進

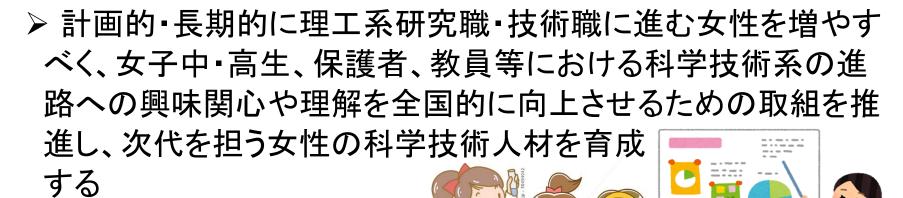
第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進(1)

- ▶大学や企業等で、意思決定を行う経営層や管理職、研究現場を 主導する上位職に女性研究者・技術者を積極的に登用すること を要請する
- ▶ 女性研究者・技術者のキャリアパスの明確化や研修の充実等、 女性リーダー育成を支援する
- ▶ これまで男性の視点で行われてきた研究・開発 プロセスを見直し、男女の心身の違いやニーズを 踏まえ、性差を考慮した研究・技術開発を求める。
- → 研究遂行過程において女性を積極的に評価し、 女性の視点を取り入れた研究プロジェクトを推進する
- ▶男女の研究者・技術者が、育児・介護等と研究活動を両立できるよう、職場環境を整備する

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進(2)

→ 研究と育児・介護等の両立が困難となった場合、研究中断等の影響を最小限に抑え、円滑な復帰が可能となるよう、国が関

与する競争的研究費の運用、育児・ 介護等に配慮した研究者・技術者 への支援を行う



▶全ての人々のアンコンシャス バイアスを払拭

イノベーションを産む人材の育成

- ▶多様な人材・知見が相互作用することがイノベーション を生む要件
- →ジェンダード・イノベーションズの概念も踏まえた女性研究者等の多様な人材の育成や、複数の専門分野を習得した人材の育成が必要
- →組織別研究人材の流動化を促進すべきでは・・・ 研究人材を多く抱えるのは大学よりも企業だが、人材 流動性は依然として低い。
- イノベーションの大きさと多様性 多様性の増大
 - ⇒大きなブレイクスルーを生む 可能性が高まる

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- ▶「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」に基づき、 今後3年間を「集中強化期間」として取組を推進
- ▶「生命(いのち)を大切にする」「性暴力の加害者に ならない」「被害者にならない」「傍観者にならない」ことを教える 教育と啓発活動を強力に推進する
- ▶ 相談対応の質の向上を図り、行政、弁護士、民間支援団体等による、被害者支援の拡充を図る
- ➤ 新型コロナウイルス感染症に対応するため、DV相談支援体制を強化

(参考)コロナ禍によるDV・性暴力の相談件数の増加

DV: 5月、6月は前年同月の**1.6倍**

性暴力: 4~9月は前年同期の1.2倍

第6分野 貧困等生活上の困難に対する支援と 多様性の尊重

- > ひとり親家庭の親子が安心して生活できる環境の整備
- ▶ 子供、若者の自立に向けた力を高める取り組み
- > 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備
- 社会全体が多様性を尊重する環境づくりに資するよう、人権 教育・啓発等を進める

(参考)

約30年間で、母子世帯は約1.5倍、父子世帯は約1.1倍 母子世帯数*:123.2万世帯(ひとり親世帯の約87%) 父子世帯数*:18.7万世帯(ひとり親世帯の約13%) *母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の 母子世帯、父子世帯の数

第7分野 生涯を通じた健康支援

- ▶ 女性の心身の健康は、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の視点で
- ▶ ヘルスリテラシーを向上させ、年代ごとの課題や健康を阻害する 社会的要因への対応を図る
- ▶ 女性医師等の活躍促進を図り、指導的地位に占める割合を高める。
- ▶ 女性特有の疾患に専門的に対応する医師を育成する
- ▶ 生涯を通じた健康づくりのためのスポーツへの参加 促進と、競技者の健康管理 (各中央競技団体における女性理事の目標[40%] 達成に向けた取組)

第8分野 防災•復興等

- > 防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大
 - 国の防災・復興行政への男女共同参画の視点を強化する
 - 市町村、都道府県などの防災会議等の意思決定の場に、 女性委員を増やす等、地方公共団体の取り組み促進を要請
- ★女性の視点からの防災・復興ガイドラインに基づく取組の浸透、地方公共団体との連携

第9分野 各種制度等の整備

男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し

- → 税制や社会保障制度をはじめとする社会制度全般について、経済社会情勢を踏まえて不断に見直す
- ▶ 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の 整備:子育て支援や医療・介護保険制度の一層の充実
- ▶ 男女の人権尊重の理念と法律・制度への理解促進:学校や 社会において法令等により保証される人権に関して、正しい 知識の普及を図り、国民一人一人の人権意識を高める

選択的夫婦別氏(別姓):選択的夫婦別氏制度の導入に関し、国会における議論の動向を注視しながら検討を進める

与党に反対派が多く、文言が入るか否か、予断を許さない状況

第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革と理解促進

- ▶ 校長をはじめとする教職員への男女共同参画に関する研修を実施
- ▶ 男女平等を推進する教育・学習の充実
- ▶ 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実
- ▶ 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の 解消と、アンコンシャス・バイアス)を生じさせない取 組に関する情報収集を行い、 啓発手法等の検討と情報発信を行う

(参考)

•中学校校長の女性割合(2018年)

日本 7.0%、OECD加盟国等48か国平均 48.9% (出典)OECD国際教員指導環境調査(2018)

・メディア関係団体の役員に占める女性の割合(2019年)

日本新聞協会O%、日本民間放送連盟O%、日本放送協会8.3%

第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

- ▶持続可能な開発目標(SDGs)や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調
- ▶女子差別撤廃条約の積極的遵守
- ➤UN Women(国連女性機関)等との連携・協力推進
- ▶我が国が国際会議の議長国となる場合、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントを重視し、国際的な議論をリードする
- ▶ジェンダーの視点からの国際社会の平和と安定と繁栄の確保に積極的に貢献する

推進体制の強化

- ➤ EBPMの観点を踏まえ、計画中間年(令和5年度目途)における点 検・評価を実施
- ▶男女共同参画の推進に、若年層を含め国民の幅広い意見を反映
- ▶地域における男女共同参画センターの機能強化

若者からの提言:ユース団体として連携して提言を提出

「第5次男女共同参画基本計画パブリックコメントに伴うユースからの提言」(gender.go.jp)

- ▶ 2003年からのジェンダー主流化に向けた動きの中で、若者の声が 十分に反映されて来なかった
- ▶若者が寄与することに重要性に対する十分な認識と評価がなされていないことから、社会において脆弱な立場にある
- ▶男女、セクシュアルマイノリティへの差別、暴力に加えて、人種的・民族的マイノリティや障害者への差別などが複合的に存在する



- 1. 男女二元論に限定することなく、全ての人が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. 人権が尊重され、尊厳をも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、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出来る社会
- 4. あらゆる分野で男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている取り組みを行い、国際社会と強調する社会

ご清聴ありがとうございました

