

# 男女共同参画社会を目指して

～「あなたらしい」を築く、「あたらしい」社会へ～

問い合わせ 市民サービスグループ (☎052139)

結婚や家族構成の変化など、生き方が多様化している中、男女間の賃金格差や働き方などの慣行、性別による無意識の思い込みなどの問題が浮き彫りになっています。

また、政策や制度などの内容と現実とのギャップも指摘されています。誰もが自分らしく、生きがいを感じて生きていく社会を実現するために、『男女共同参画社会』について考えてみましょう。

## 男女共同参画社会とは

男女が性別にかかわらず、対等なパートナーとして、自らの意思により社会のあらゆる分野に参画することができ、男女が均等にさまざまな利益を享受して、共に責任を担うことができる社会が、『男女共同参画社会』です。

このような社会を実現するためには、性別に関する偏見や差別をなくし、一人一人がその個性と能力を十分に発揮できる環境づくりが大切です。

## 日本の現状

『GII（ジェンダー・ギャップ指数）』は、スイスの非営利団体『世界経済フォーラム』が公表しているもので、『経済』『教育』『健康』『政治』の4つの分野で、男性に対する女性の割合を示したものです。0が完全不平等、1が完全平等を表します。

令和4年の日本の総合スコアは0.650で、146カ国中116位。

『教育』『健康』の分野は世界トップクラスですが、『政治』『経済』の分野は特に低く、先進国の中で最低レベルの水準になっています。

◀ GII2022

分野	内容	日本
政治	国会議員・閣僚の男女比	0.061 (139位)
経済	労働参加率の男女比 管理的職業従事者の男女比 推定勤労所得の男女比	0.564 (121位)
教育	識字率・小中高等教育就学率の男女比	1.000 (1位)
健康	健康寿命の男女比	0.973 (63位)
総合		0.650 (116位)

## 女性の政治・経済分野での課題

政治分野の課題の一つに、女性議員の割合が低いことがあります。

令和4年7月の参議院議員通常選挙では、女性の当選者は35人で、当選者に占める女性の割合は28.9となり、いずれも過去最高を記録しました。近年では、『政治分野』における男女共同参画の推進に関する法律の改正や国からの働き掛けによる各政党の積極的な取り組みよって女性議員の割合が向上しています。

しかし諸外国では、ここ30年間で女性議員の割合が大幅に上昇しているため、国際的に見ると日本の水準はいまだに低く、女性の政治分野への参入の増加が課題となっています。

女性の意見を政策決定の場で取り入れることは、とても重要なことです。収入が低くても被選挙権を行使できるように供託金を見直すことや性別を基準に両性の比率を割り当てるクオータ制の試行など、選挙制度の見直しについても議論を重ねていく必要があります。

経済分野での課題は、男女の賃金格差や役職登用率の格差などがあります。日本の男

## コラム ～育児・介護休業法が改正されました～

約5割の女性が出産・育児により退職しています。その一方で、育児休業制度の利用を希望していた男性労働者のうち4割は制度を利用できていません。

また、夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、第2子以降の出生割合も高い傾向にあります。

このような背景のもと、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、育児・介護休業法が改正されました。

### ▼改正内容の一部

	【制度の創設】	【制度の改正】
	産後パパ育休	育児休業
対象期間 取得可能日数	出生日から8週間以内で合計4週間まで	子どもの満1歳の誕生日の前日まで (最長2歳まで)
申出期限	原則休業開始の2週間前	原則休業開始の1か月前まで
分割	可能(初めにまとめて申出・2回)	可能(取得の際にそれぞれ申出・2回)
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で就業可能	原則就業不可
1歳以降の延長	—	育休開始日を柔軟化
1歳以降の再取得	—	特別な事情がある場合に限り再取得可能

## SDGs 目標5の ポイント!

5 ジェンダー平等を  
実現しよう



## ジェンダー平等を 実現しよう

- ・男女の違いにある不平等や差別をなくすこと
- ・性別の違いに関わらず、多様な性のあり方を受け入れて誰もが平等に



能力を  
発揮できる  
ようにす  
ること

女の賃金格差は、男性の賃金を100とすると女性の賃金は77・5と大きく、これは、女性に非正規雇用労働者が多いことや、平均勤続期間が短いことによるキャリア形成・昇進の難しさなどが原因となっています。

非正規雇用労働者の場合は、

配偶者のいる女性が、税や保険制度の適用を受けるために就労調整を行っている場合が多く、女性の経済的な自立の観点からも制度の見直しが必要です。

また、勤続年数の長さは賃金の上昇、役職への昇進にも影響するため、女性の管理職が少なくなっています。そのため、同一労働同一賃金の推進による正規・非正規雇用の格差の解消や、結婚・出産・育児など人生の節目で職場から離れる女性へのリスキリング(※1)の機会や、リカレ

※1:リスキリング

新しいスキルを身に付け、新しい職業に就くこと

※2:リカレント教育

生涯に渡り、学習と就労を繰り返すこと

ント教育(※2)の提供が必ずと考えられています。

### 男性の家事・育児 参画の促進

女性が仕事を続けていくには、男性の家事・育児への参画が重要です。

内閣府が実施した家事・育児参画に対する意識調査で、若い世代の男性、特に20〜30代の7割以上が「家事・育児を配偶者と半分ずつ分担したい」と希望していることが明らかになりました。

しかし実際には、6歳未満の子どもがいる男性の家事や育児に使う時間は、1日当たり1時間程度となっています。意識調査の結果と現実が大きく異なっている要因として、長時間労働や周囲からの理解が得られにくいことなどが挙げられます。その他にも男性の育児休暇の取得率が低いことや公共交通機関、商業施設の男性用トイレに、おむつの交換台やベビーカーの設置が少ないことなど、日常のさまざまな場面で男性が育児に

参画しにくい状況になっています。

男性の家事・育児参画を促進するためには、男性の周囲を取り巻く人々の理解や施設の整備など、家事・育児への参加がしやすい環境作りが必要です。



誰もが自分らしく  
生きられる社会を  
目指して

『男は仕事、女は家事・育児の時代』から、『男女が家事・育児・介護等を分担し、自分らしく生きられる時代』へと移り変わろうとしています。

社会全体の意識改革と理解の促進、これまで培われてきた固定的役割分担を見つめ直し、私達一人一人が豊かに暮らすことのできる『男女共同参画社会』を目指しましょう。