



和光市男女共同参画推進係「わこうさん」

あなたの心のふたを開けて、思いを解き放ち、その思いを自分らしく奏でてほしい…。そんな願いから「おるご〜る」と名づけられました。

どこまで進んだ？ ジェンダー平等※

～さまざまな分野の男女格差～

※ジェンダー平等…誰もが性別にかかわらず責任や権利、機会を平等に分ちあい、あらゆる物事を一緒に決めることができること



令和3年度は埼玉県初の女性市長が和光市に誕生しました。また、ジェンダー平等を掲げた東京オリンピック・パラリンピックが開催され、和光市も会場市になりました。10月の衆議院議員総選挙と同時に行われた最高裁判所裁判官の国民審査では「選択的夫婦別姓制度」が争点・判断の一つになったことも記憶に新しいところではないでしょうか。一方で、コロナ禍や自粛生活などの影響により女性の困窮が深刻な状況となり、DV相談件数や女性の自殺者数が目立って増加し、社会問題になりました。

今、男女共同参画社会の実現に向けて新たな「うねり」が起きているのではないのでしょうか。今回、「おるご〜る」では改めて私たちが置かれている状況を俯瞰したいと考え、4つの分野に分けて検討しました。市民のみなさんも男女共同参画社会について一緒に考えてみませんか。

政治社会

平等への歩みと 政治の男女共同参画

政治分野の男女平等

終戦翌年に初めて女性参政権が行使されてから76年経ちますが、政治分野では「女性の声」は圧倒的な少数派です。先の衆議院議員総選挙では女性の議員比率がさらに減り9.7%になりました。国民の男女数は同程度なのに女性議員が少ないため政策決定の過程で女性やマイノリティーの視点が反映しきれていない状況が続いています。

進捗は？

2019年に施行された「政治分野の男女共同参画推進法」では「男女の候補者数をできる限り均等とすること」や「家庭生活との円滑・継続的な両立を可能とすること」が明記されました。

その流れをくみ最近では多くの国々で採用されている「クオータ制(女性・マイノリティーの比率を一定にする制度)」の議論も注目されています。

要因は？

内閣府が令和3年に公表した「女性の政治参画への障壁等に関する調査」によると、立候補を断念した方のうち女性の回答で顕著に表れたことは、「当選した場合、家庭生活との両立が難しい」という回答でした。議会の審議が深夜に及ぶ場合もあり、制度を改善していくべきとの声も上がっています。

また、「議員活動を続けていく上での課題」のなかで「性別による差別やセクシャルハラスメントを受けることがある」という回答が、男性議員2.2%に対して女性議員は34.8%にのぼりました。

現行の「政治分野の男女共同参画推進法」は理念法で政党への努力義務が設けられているだけです。今後どのように女性議員の数を増やし、民意を反映させられるかが注目されています。

女性の政治参画への障壁等に関する調査研究

立候補を断念した理由

(「大いにあてはまる」及び「ややあてはまる」の合計、女性の上位10項目)

順位	項目	女性	男性
1	立候補にかかる資金の不足	68.0%	63.6% (1位)
2	仕事や家庭生活(家事・育児・介護等)のため、選挙運動とその準備にかかる時間がない	61.7%	62.4% (2位)
3	知名度がない	60.9%	62.4% (2位)
4	当選の見込みが低く感じられた	56.3%	56.6% (4位)
5	家族の理解やサポートが得られない	49.6%	51.2% (5位)
6	選挙運動とその準備の方法が分からない	49.6%	42.2% (9位)
7	自分の力量に自信が持てない	48.0%	38.4% (11位)
8	当選した場合、家庭生活との両立が難しい	47.8%	38.8% (10位)
9	当選した場合、仕事をやめなければならない	47.2%	44.2% (7位)
10	政党や団体のポスティング支援、金銭的助成等の支援が得られない	45.3%	46.2% (6位)

- 全17項目についてそれぞれどの程度あてはまるかを選択
- 男女間で7.0ポイント以上の差があるものに不等号を記載

「家庭生活との両立困難」を理由に立候補を断念する女性は、男性より約10ポイント多い。

(出典:内閣府「共同参画」2021年6月号)

男女共同参画社会 へのあゆみ



- 1946年(S.21) 女性の参政権確立
日本国憲法公布(男女平等の明文化)
- 1947年(S.22) 民法改正(家制度廃止)
- 1984年(S.59) 国籍法改正(父系主義から両系主義へ)
- 1985年(S.60) 女子差別撤廃条約批准
男女雇用機会均等法公布
- 1989年(H.元) 新学習指導要領の告示(家庭科の男女共修)
- 1991年(H.3) 育児休業法公布(父親も取得可能)
- 1993年(H.5) パートタイム労働法公布
(短時間労働者の福祉向上)
- 1999年(H.11) 男女共同参画社会基本法公布
児童買春・児童ポルノ禁止法公布

- 2001年(H.13) DV防止法公布
- 2003年(H.15) 性同一性障害特例法公布(戸籍の性別変更)
- 2013年(H.25) 民法改正(婚外子相続差別撤廃)
- 2015年(H.27) 女性活躍推進法公布
- 2016年(H.28) 民法改正(女性の再婚禁止期間の短縮)
- 2017年(H.29) 刑法改正(性犯罪被害者の性別不問)
- 2018年(H.30) 政治分野の男女共同参画推進法公布
- 2022年(R.4) 民法改正(男女の婚姻開始年齢を18歳に統一)



労働経済

働き方や労働の格差が 経済的格差に

家事・育児の負担

日本では、学歴の男女差が小さくなっているにもかかわらず、女性管理職が少なく、非正規雇用が多いなど労働分野にも大きな男女格差があるのが現実です。

女性管理職が少ない理由のひとつに、出産などで正規雇用の仕事を辞める女性が多いことが挙げられます。これは家庭の中で家事・育児負担が女性に大きく偏っていることと無関係ではありません。

ママはパパの6倍 家事・育児をしている

ママ(妻) 7時間 34分/日

パパ(夫) 1時間 23分/日

買い物 育児 介護・看護 家事

(出典:内閣府 育メンライブラリー)

非正規雇用

家事・育児負担の男女格差は、正規・非正規雇用の割合にもつながっています。そしてこれが結果として男女の経済的な格差にも反映されています。

性別による格差をなくしていくには、家事・育児時間の格差解消や、男女ともに育児をしながら仕事を続けられる環境整備などが重要となってくるのではないのでしょうか。

日本も見習おう? 「パパクオータ制」

「パパクオータ制」は、90年代にノルウェーが導入し、北欧を中心に広がりました。育児休業(育休)の一定期間を父親に割り当て、父親「も」育休を取らないと保障を受ける権利が消滅する制度です。「使わないともったいない」という心理に訴えた作戦が見事成功し、ノルウェーでは4%だった男性の取得率が一気に70%以上に跳ね上がりました。

一口メモ

教育

教育現場にひそむ 「男らしさ」「女らしさ」

隠れたカリキュラム

日本の教育現場は表面上「男女平等」であるかのように見えますが、実はジェンダー(社会的な性別・性差)に基づく「隠れたカリキュラム」が存在し、子どもたちの固定的な性別役割意識の形成・強化に大きな影響を与えていると言われています。

例えば…

- 教科書で取り上げられる登場人物は、男性が圧倒的多数(国語、社会科が顕著)→「男性が主役、女性が脇役」という意識
- 校長など管理職の男女比は8:2→「男性がリーダー、女性は補助」の概念
- 理系女性の割合は少なくOECD(経済協力開発機構)最低レベル→「女性は理系が苦手」という偏見

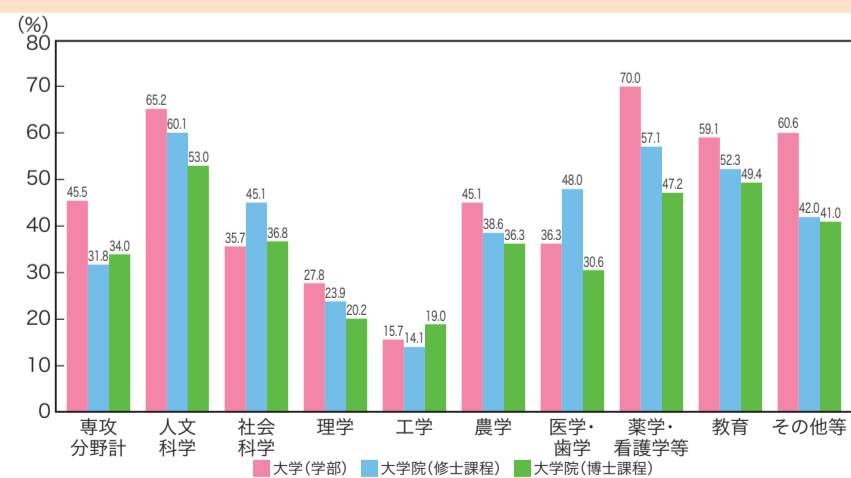
最近では、大学進学率の男女差の縮小、女性の管理職や研究者が増えるなど改善が見られますが、欧米諸国と比較すると男女格差はまだまだ大きく、課題が尽きません。教育現場は社会の縮図と言えます。誰もが「自分らしく」いられる社会を実現するためには教育現場における格差是正が重要です。

表1 教員総数に占める女性の割合(%)

	小学校	中学校	高校	大学
女性教員の割合(%)	62.3	43.7	32.5	25.9
女性管理職の割合(%)	25.3	11.5	10.1	13.7

●管理職数は、教員のうち校(園)長、副校(園)長、教頭、学長、副学長の数 (出典:文部科学省 学校基本調査)

表2 大学・大学院学生に占める女子学生の割合(専攻分野別)



(備考) 1. 文部科学省「学校基本統計」(令和2年度)より作成
2. その他等の大学(学部)及び大学院(修士課程)は、「商船」「家政」「芸術」及び「その他」の合計。大学院(修士課程)は、商船の学生がいないため、「家政」「芸術」及び「その他」の合計
3. 大学(学部)の「薬学・看護学等」の数値は「薬学」「看護学」「その他」の合計。大学院(修士課程、博士課程)の「薬学・看護学等」の数値は「薬学」「その他」の合計

(出典:内閣府 男女共同参画白書)

健康

リプロってなに?

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康・権利)

性と生殖に関して、誰もが健康な状態を保障され、産む・産まないなどを自分で決定できる権利のことで、特に妊娠・出産は身体的負担が多く、女性のリプロの重要性は年々注目されているものの、社会的・歴史的な流れの中で軽視され続け、現代日本においても下図のような問題が健康分野で見受けられます。



「My Body, My choice」

自分の身体のごことは自分で決める!

男女別の制服、問題は? 性別での制服規定

心と身体の性が一致しない人(トランスジェンダー)にとって、戸籍上の性別で決められた制服を強制されるのは、精神的な苦痛が伴います。

こうしたことを受け現在、教育現場では制服改革が進んでいるところですが、埼玉県内の公立中学校ではその動きが鈍いのが現状です。ただ、そんな中でも少数ですが女子生徒にスラックスを認める動きができました。またスラックスとスカートを性別にかかわらずどちらでも選択できる制度を導入している学校もあり、注目を集めています。

ジェンダー平等や性の多様性を尊重する観点からは、生徒たちが性別にかかわらず制服を選ぶことができる規定は公平な制度と言えます。



ヤングケアラーとは?

ヤングケアラーとは、本来大人が担うと想定されている家族の介護や身の回りの世話を担っている18歳未満の子どものことを言い、中学生の17人に1人、高校生の24人に1人がヤングケアラーに該当します。学業に支障が生じ、友人との交流が減少し社会から孤立する事態が起きています。いずれの学年も男女比が4:6と、女性の方が男性より家族の世話に費やす時間が長い傾向が見られます。社会的支援が求められます。

編集後記

◎和光市男女共同参画アドバイザー

男女平等・ジェンダー平等の社会を実現していくためには、まずはこの国の男女格差への気づきから、ですね。(西山 千恵子<青山学院大学、慶應義塾大学、東京国際大学非常勤講師>)

◎男女共同参画わこうプラン推進委員(五十音順)

「男性で一般事務じゃだめですか」という投稿を見つけました。ジェンダー平等って、頭を柔らかくするところから始まる気がします。(浅野 里香)文化や慣習に組み込まれている男女格差。是正するためには女性が意思決定の場に参画することが必要だと感じました。(土田 那津子)

■おろへへのご意見・ご感想等ありましたら、総務人権課 庶務・人権担当までお寄せください
☎ 424-9094 ☎ 464-1234 ✉ a0400@city.wako.lg.jp