

かなテラス

男女共同参画の基本を理解する

研修用教材(一般)

令和6年4月

かなテラス

かなテラス

目次

- S.3 この講座の目的
- S.4～S.7 男女共同参画社会とは
- S.8～S.11 男女共同参画のあゆみ
- S.12～S.15 日本の男女共同参画の現状 (1)日本と世界の比較
- S.16～S.28 日本の男女共同参画の現状 (2)日本国内の状況
- S.29～S.31 日本の男女共同参画の現状 まとめ
- S.32～S.51 身近なところから考える、男女共同参画
- S.52～S.54 研修のまとめ
- S.55～S.59 最後に・・・コロナ禍で見えたこと

かなテラス

かなテラス

この講座の目的

- 男女共同参画の考え方を理解する
- 男女共同参画に関するあゆみを確認する
- 現状を理解し、男女共同参画社会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

かなテラス

男女共同参画社会とは

令和6年4月

かなテラス

かなテラス

「男女共同参画社会」とは？①

男女共同参画社会基本法

—1999(平成11)年 施行—

「男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進すること」を目的とし、基本理念を定めたもの。

かなテラス

「男女共同参画社会」とは？②

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、もって、
②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、③共に責任を担うべき 社会のことをいう。

つまり

性別にかかわらず、それぞれの人が、自分の意思で、
①社会のいろいろな意思決定の場面に加わる機会を与えられ、そのことにより、
②能力に応じて利益(金銭的なものに限らず)を受け取ることができ、
同時に、③社会に対して共に責任を持つ ということである。

かなテラス

「男女共同参画社会」とは？③

まとめと・・・

「誰もが性別に関係なく、個性と能力を発揮でき、幸せになれる社会を、互いに協力して作っていく」

ということ！

7

かなテラス

男女共同参画のあゆみ

令和6年4月

かなテラス

8

かなテラス 男女共同参画のあゆみ(戦後の年表 ※主なもの) 1 / 2

1946(昭和21)年	国政で初めて女性の「参政権」が行使される。
1975(昭和50)年	国際婦人年世界会議 ※翌1976年からの10年間を「国連婦人の10年」
1979(昭和54)年	「女子差別撤廃条約」が国連で採択される。
1984(昭和59)年	国籍法の改正 → 父母どちらかが日本人の子は日本国籍を取得可能に
1985(昭和60)年	男女雇用機会均等法の公布 ※1986(昭和61)年 施行 → 採用・解雇など雇用管理における男女の均等な機会・待遇の確保、出産・育児などで退職した女性の再就職の援助を規定 ・労働基準法の改正 → 女子の時間外労働、休日労働、深夜業の規制を一定の者について廃止、産前産後休業期間の延長など ・女子差別撤廃条約を日本が批准
1989(平成元年)	高校の家庭科が男女必修になる。 ※実施は1994(平成6)年から
1992(平成4)年	育児休業法の施行 → 男女とも子が1歳になるまで育児休業を取得可能に
1995(平成7)年	育児休業法の改正 → 育児・介護休業法へ
1997(平成9)年	男女雇用機会均等法の改正 → 採用・昇進などに関する差別の禁止について努力義務だったものを義務化、女性へのセクハラ防止の配慮義務を追加

9

かなテラス 男女共同参画のあゆみ(戦後の年表 ※主なもの) 2 / 2

1999(平成11)年	男女共同参画社会基本法の施行 → 男女共同参画社会の実現が21世紀の日本の最重要課題に
2000(平成12)年	男女共同参画基本法の具体的な道筋を示す「男女共同参画基本計画」が策定される(以降、5年ごとに策定)
2001(平成13)年	DV防止法施行 → 夫婦間の暴力に警察や行政機関が介入可能に
2006(平成18)年	男女雇用機会均等法の改正 → 男性も含む性差別の禁止、男女に対するセクハラ防止措置の義務化
2009(平成21)年	育児・介護休業法の改正 → 「労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止」など
2013(平成25)年	DV防止法の改正 → 同居する交際相手からの暴力も規制対象に
2015(平成27)年	女性活躍推進法の施行 → 国・地方公共団体、常時雇用する労働者が301人以上の企業等に対して、女性活躍の把握・課題分析、行動計画の策定などを義務化
2018(平成30)年	政治分野における男女共同参画推進に関する法律の施行 → 男女の候補者の数が均等になるよう政党が努めることなどを規定
2019(令和元年)	女性活躍推進法の改正 → 常時雇用する労働者数の条件を101人以上に(施行は令和4年)
2021(令和3)年	育児・介護休業法の改正 → 「産後/ババ育休」創設、「育児休業の分割取得」など
2022(令和4)年	女性活躍推進法の改正 → 常時雇用する労働者が301人以上の事業主に対し、男性の賃金に対する女性の賃金の割合を開示することを義務化

10

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

11

かなテラス

日本の男女共同参画の現状 (1)日本と世界の比較

令和6年4月

かなテラス

12

SAMPLE

GDI(ジェンダー開発指数)
「健康」「知識」及び「生活水準」における女性と男性の格差を測り、人間開発の成果におけるジェンダー不平等を表したもの。
(国連開発計画「人間開発報告書 2023/2024」)

92位
/193ヶ国

GII(ジェンダー不平等指数)
性と生殖に関する健康、エンパワ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 2023/2024」)

22位
/193ヶ国

GGI(ジェンダー・ギャップ指数)
経済、教育、政治及び保健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 2023」)

125位
/146ヶ国

かなテラス

なぜ低い? 「ジェンダー・ギャップ指数」

GII(ジェンダー不平等指数)
「保健」「教育」「労働」を重視

22位

医療や教育が充実した日本は高い順位に

GGI(ジェンダー・ギャップ指数)
経済、政治での平等も数値化

125位

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

ジェンダー・ギャップ指数の各分野における平等の順位

経済分野 123位 / 146ヶ国
(前回順位 121位 / 146ヶ国)

教育分野 47位 / 146ヶ国
(前回順位 1位 / 146ヶ国)

健康分野 59位 / 146ヶ国
(前回順位 63位 / 146ヶ国)

政治分野 138位 / 146ヶ国
(前回順位 139位 / 146ヶ国)

かなテラス

日本の男女共同参画の現状
(2) 日本国内の状況

令和6年4月

かなテラス

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。

こんな言葉、聞いたこと、言ったことはありませんか?

かなテラス

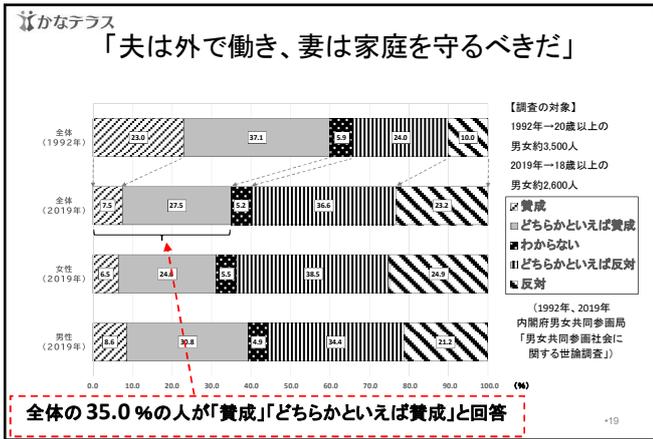
性別役割分担意識

「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」と役割を固定的に考えること。

「3歳までは、ママは子どものそばにいるべき」って言われたけど...

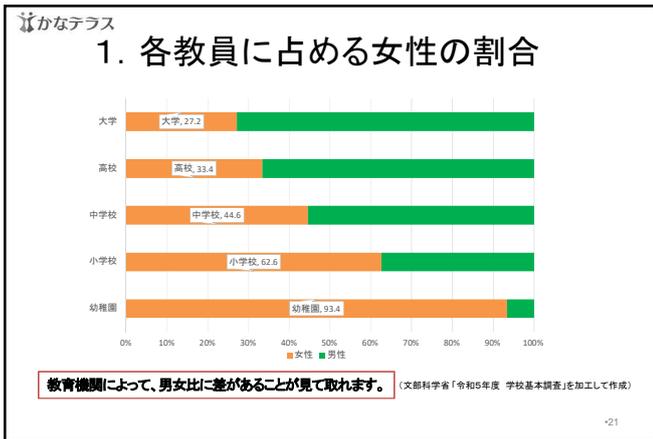
「バカになったのだから、もっと頑張って働かないとな」って言われたけれど...

SAMPLE



かなテラス ワークショップ「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給与水準



かなテラス 2. 国会議員に占める女性の割合

1. 国会

	女性議員割合	議員数	女性議員数
衆議院	10.4%	462	48
参議院	26.7%	247	66
合計	16.1%	709	114

2. 地方議会

	女性議員割合	議員数	女性議員数
都道府県議会	11.8%	2,570	303
市区町村議会	15.9%	29,155	4,636
合計	15.6%	31,725	4,939

R6 内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」を加工して作成



かなテラス 【補足】 2018年(平成30年) ※再掲

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」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

政党等の「義務」ではなく「努力義務」！
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。

SAMPLE

かなテラス

3. 新聞・通信社の女性記者の割合

24.7%

(内閣府男女共同参画局「令和5年度 女性の政策・方針決定参画状況調べ」)

女社長

女性医師

「女だから」注目するの？

「男社長」、「男性医師」って
言わないよね...

ママさん宇宙飛行士



*25

かなテラス

4. 管理職に占める女性の割合

民間企業 **12.1%**
(従業員数100人以上、課長級以上)
※内閣府男女共同参画局「令和5年度 女性の政策・方針決定参画状況調べ」

地方公共団体 **13.2%**
(都道府県職員、課長相当職以上)
※内閣府男女共同参画局「令和5年度 女性の政策・方針決定参画状況調べ」

**管理職に占める割合は
増加傾向にあるが、依然として低い**

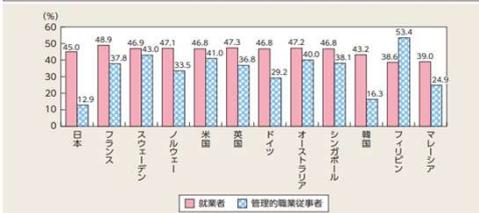
*26

かなテラス

【補足】就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合

○就業者に占める女性の割合は、日本は令和4(2022)年は45.0%であり、諸外国と比較して大きな差はない。

○一方、管理的職業従事者に占める女性の割合は、諸外国ではおおむね30%以上となっているが、日本は令和4(2022)年は12.9%となっており、諸外国と比べて低い水準となっている。



国	就業者 (%)	管理的職業従事者 (%)
日本	45.0	12.9
フランス	48.9	37.8
スウェーデン	46.9	33.0
ノルウェー	47.1	33.5
米国	46.8	41.0
英国	47.3	36.8
ドイツ	46.8	29.2
オーストラリア	47.2	40.0
シンガポール	46.8	38.1
韓国	43.2	16.3
フィリピン	53.4	38.6
マレーシア	39.0	24.5

内閣府男女共同参画局「令和5年版 男女共同参画白書」より抜粋

*27

かなテラス

5. 男性を100とした場合の女性一般労働者の給与水準



75.2

※内閣府男女共同参画局「令和4年版 男女共同参画白書」より抜粋

28

かなテラス

日本の男女共同参画の現状 まとめ

令和6年4月

経団連立かながわ男女共同参画センター
かなテラス

*29

かなテラス

<意識>

- 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

<実態>

- 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。

*30

SAMPLE

かなテラス

身近なところから考える、男女共同参画

令和6年4月

かなテラス

31

かなテラス

身近なところから考える、男女共同参画

①就業

②家事・育児

③介護

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。

32

かなテラス

①日本の就業—労働力人口

女性の労働力人口
2012年 2769万人 → 2022年 3096万人
⇒10年間で約327万人増加

男性の労働力人口
2012年 3796万人 → 2022年 3805万人
⇒10年間で約9万人増加

※総務省「令和4年 労働力調査」基本集計より

33

かなテラス

①日本の就業—生産年齢人口

・総人口は、2021年で1億2,550万人。
・年少人口（0～14歳）、生産年齢人口（15～64歳）、65歳以上人口は、それぞれ1,478万人、7,450万人、3,621万人となっており、総人口に占める割合は、それぞれ11.8%、59.4%、28.9%。

※内閣府男女共同参画局「令和4年若少子化社会対策白書」を加工して作成

34

かなテラス

①日本の就業—女性の労働力率(M字カーブ)

(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 労働力人口比率は、「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局「令和5年版 男女共同参画白書」から抜粋

35

かなテラス

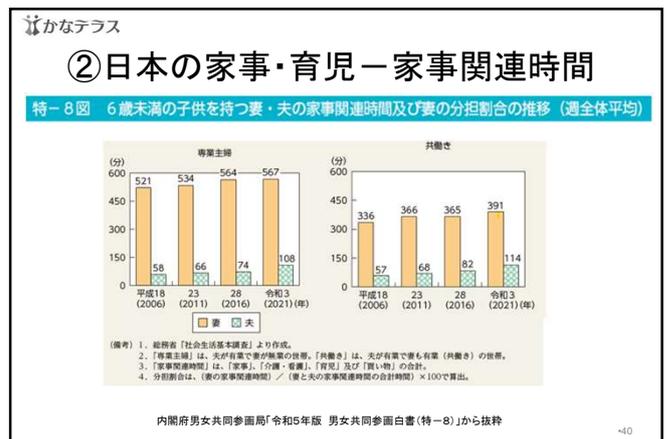
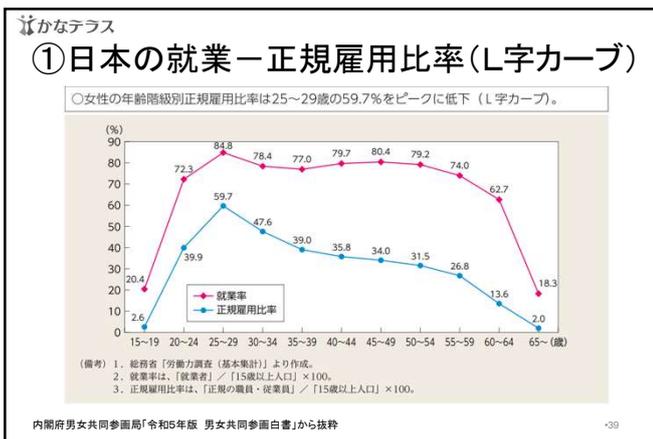
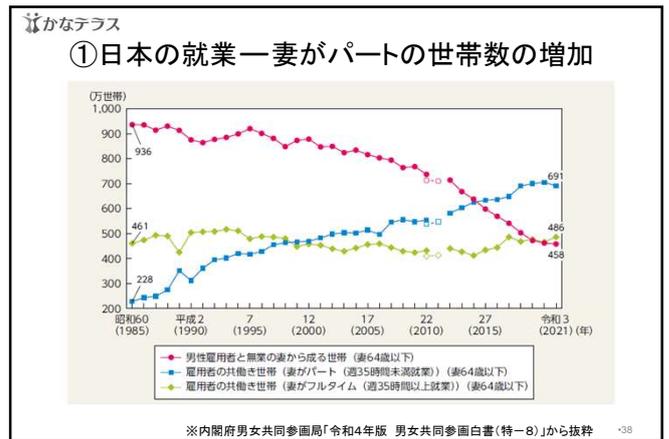
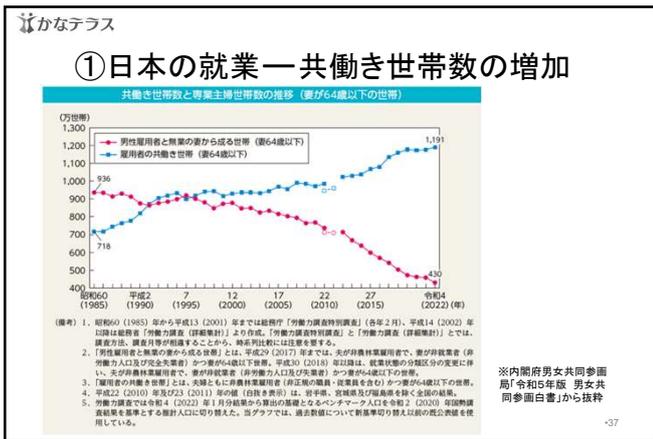
①日本の就業—女性の労働力率(M字カーブ)

(備考) 1. 日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(令和3(2021)年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。韓国、米国は令和3(2021)年の値。フランス、ドイツ、スウェーデンは令和2(2020)年の値。
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。
3. 米国の15～19歳の値は、16～19歳の値。

※内閣府男女共同参画局「令和4年版 男女共同参画白書(2-5)」から抜粋

36

SAMPLE



かなテラス

②日本の家事・育児—育児休業

育児休業

→「労働者が原則1歳未満の子の養育のために取得することができる休業」

取得率(民間企業)は...

女性約 % 男性約 %

かなテラス

②日本の家事・育児—育児休業

- 労働者が原則1歳未満の子の養育のために取得することができる休業の取得率は

女性約 **80** % (80.20%)

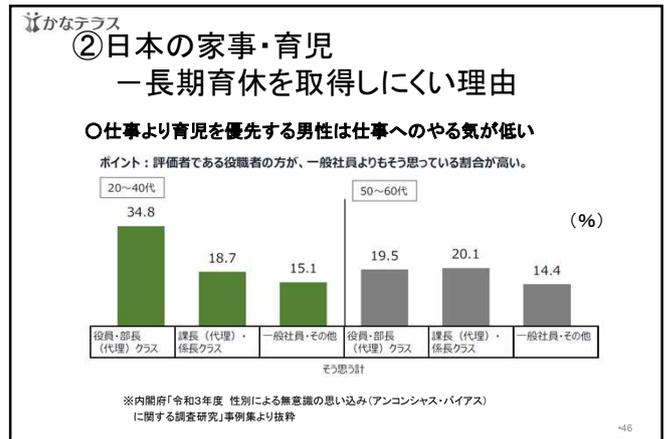
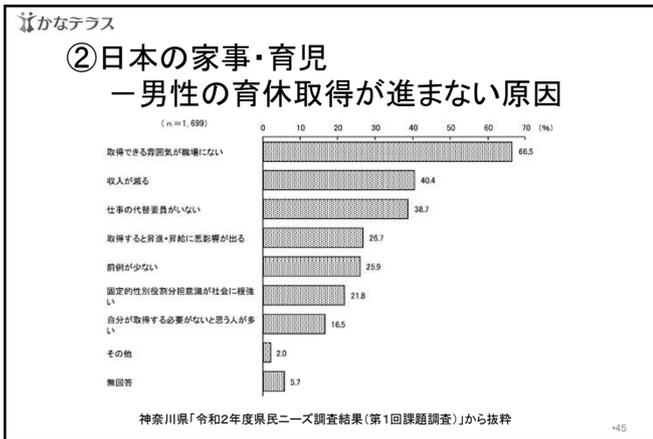
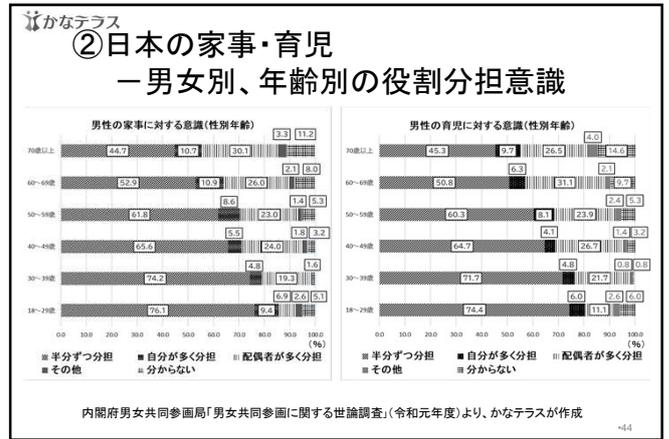
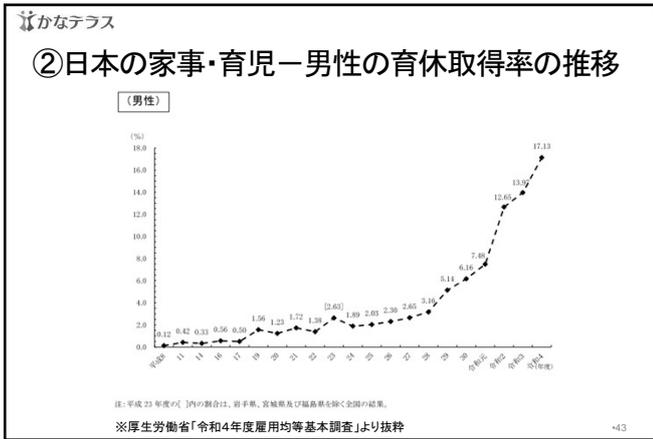
男性約 **17** % (17.13%)

2025年までに50%目標

※厚生労働省雇用環境・均等局「こども未来戦略方針」(令和5年6月閣議決定)より

※厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」より

SAMPLE



かなテラス

③日本の介護—介護を理由とする離職

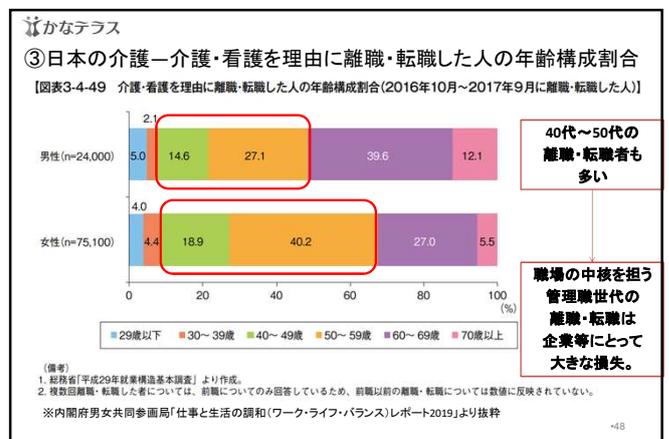
介護・看護を理由に離職する人

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)

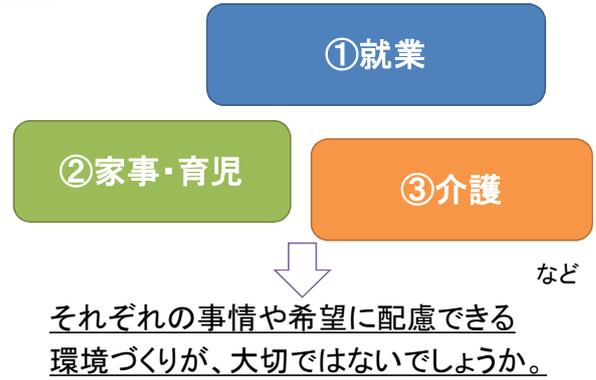
※内閣府男女共同参画局「令和3年版 男女共同参画白書」

女性が約8割を占める。→女性に負担が偏っている。
ただし、男性の離職者も少なくはない。

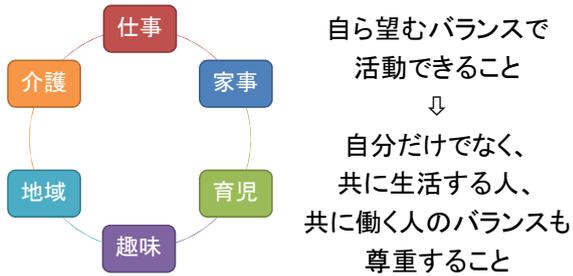


SAMPLE

これらのデータを見て、
どのように思いましたか？
どのようなことを感じましたか？



ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)



研修のまとめ

令和6年4月

「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。



• 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、
一人ひとりが責任を持って
社会に参画するのが、
男女共同参画社会です。



かなテラス

最後に・・・コロナ禍で見たこと

令和6年4月

かなテラス

-55

