

社会、組織、大学の男女共同参画は 進化しているか

一般財団法人女性労働協会会長
鹿嶋 敬

2017・11・30

講演構成

- I 男女共同参画基本計画の策定
第1次計画から第4次計画まで、どのような議論をしてきたか
鹿嶋敬著『男女平等は進化したか』（新曜社）から
- II 計画を通じ、第1次から第4次まで共通する課題、改めて浮上した課題は何か
男女共同参画は進化したのか
- III 女性の活躍推進と男女共同参画はどのような関係なのか
- IV 大学の男女共同参画はどうなっているか

I-1 第1次計画(2001~2005年度)の策定

1 広義の男女共同参画の重要性

男女共同参画社会基本法第15条

国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない

➡ 狭義の男女共同参画施策

男女共同参画予算・直轄の施策

克服すべき課題が明白に男女共同参画

➡ 広義の男女共同参画施策

目標に男女共同参画を掲げていない

女性を対象にしていない

男女共同参画に関係のない政策分野

・・・あらゆる分野に男女共同参画の視点

企業中心型社会への批判

◇答申段階での記述（急激な少子・高齢化を背景に）

低成長、競争の激化、資源循環型経済の下では、男性が職場だけに生き甲斐を求めることは、予想される雇用システムの変化、父親の子どもに対する家庭教育の必要性、長くなっている退職後の退職後の人生、心の充足の必要性等を考えると一般的には困難または不適當となってきた。男性にとっても、個人の生き甲斐の場が職場、家庭、地域社会にバランスをとって展開されることが今後必要となる。特にこれまで家庭や地域への参画の少なかった男性が家庭・地域生活に参画するよう促進することが求められる。その際、男性は職場における肩書きにとられずに参画していくことが重要であり、また、社会としても男性の家庭・地域社会への参画を奨励していく必要がある

◆今だから言える問題点

「企業中心型社会」－答申では独立した政策分野として設けず、少子・高齢化関連で触れただけ。「家庭や地域の変化」の中で処理

→「働き方改革」まで手が届かなかった

◇公聴会・市民の反応

- ・女性が働きだすと男性が失業するのではないか
- ・規制、規制で企業が大変ではないか
- ・女性が子どもを産まなくなるのではないか

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

◇答申段階での記述

性と生殖に関し、①自ら判断し、決定すること(性的自己決定)を相互に尊重することが重要である。…②青少年の性行動が低年齢化・活発化している状況を踏まえ、また、性情報が氾濫している状況を踏まえ、学校や地域におけるリプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立つ性教育や健康教育の充実を図る必要がある

◆その後の余波

①・・・少子化の一因に、という批判

②・・・フリーセックスの奨励ではないか、という批判

※リプロ=1994年・カイロの国際人口・開発会議提唱の概念

・リプロダクティブ・ヘルス

⇒女性の健康(身体的、精神的、社会的に良好な状態)の自己決定権を保障

・リプロダクティブ・ライツ

⇒すべての人の基本的人権

・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

⇒子どもをいつ何人産む産まないの自由 安全な妊娠、出産 満足な性生活

◇第1次計画

「男女が共に高い関心を持ち、正しい知識・情報を得、認識を深めるための施策推進」

➡バックラッシュでの男女共同参画批判の拡大

I-2 第2次計画(2006~2010年度)の策定

◇激しかったジェンダーをめぐる攻防

「男女共同参画に関する認識を深め、社会的・文化的に形成された性別(ジェンダー)に敏感な視点を定着させ、職場・家庭・地域における様々な習慣・慣行の見直しを進めること…」(第1次計画)

➡ 誤解・混乱を招く要因になったという批判(メディア含む)

特に「ジェンダー・フリー」という言葉に批判集中

「フリーセックスを奨励しているのではないか」

「トイレの男女別をなくそうとしているのではないか」

VS. ジェンダー・センシティブ(ジェンダーに敏感な視点)

➡ 内閣府

2004年4月・都道府県及び政令指定都市宛てに通知

「ジェンダー・フリーという用語をめぐる誤解や混乱の状況を踏まえると、今後、条例等を制定する場合は使用しない方がよいのではないか」

➡ 論争にピリオド

◆2005年7月

自民党過激な性教育・ジェンダーフリー教育実態調査プロジェクト・チームー第2次計画「中間整理」に対する見解公表
➡「ジェンダー論によらない基本計画を」

◆2005年7月 第2次計画案 答申

◆2005年9月～10月

ジェンダーに関する本格論議 争点はジェンダー

➡第2次計画答申の『社会的・文化的に形成された性別』（ジェンダー）を短くするには

①「社会的性別」（ジェンダー）

②「社会的な男女の違い」（ジェンダー）

③「社会的に作られた男女の違い」（ジェンダー）

➡採用されたのは①

◆ジェンダーに敏感な視点を分かりやすくする

- ①「社会的性別」（ジェンダー）の存在を意識した視点
 - ②「社会的性別（ジェンダー）の存在を意識し、性差別や偏見をなくし、個性と能力の発揮を目指す視点（以下「社会的性別」（ジェンダー）の視点という）」
 - ③「社会的性別」（ジェンダー）に基づく差別や固定的役割分担、偏見に敏感な視点（以下「社会的性別」（ジェンダー）の視点という）」
- ②、③のカッコ内の表現「社会的性別」（ジェンダー）の視点到に落ち着く

◆第2次計画に盛り込まれたコメント

「ジェンダー・フリー」という用語を駆使して、性差を否定したり、男らしさ、女らしさや男女の区別をなくして人間の中性化を目指すこと、また、家族やひな祭り等の伝統文化を否定することは、国民が求める男女共同参画社会とは異なる。例えば、児童生徒の発達を踏まえない行き過ぎた性教育、男女同室着替え、男女同室宿泊、男女混合騎馬戦等の事例は極めて非常識である。また、公共の施設におけるトイレの男女別色表示を同色にすることは、男女共同参画の趣旨から導き出されるものではない

今もフルネームで使用されているか

→今は、「**男女共同参画の視点**」

(男女間の格差の是正や人権の尊重等の視点) を使用

◆国内に初めて登場したのはいつ？

「**男女共同参画2000年プラン**」 (1996年12月策定)

「**男女共同参画の視点**」「**男女平等の視点**」「**生活者の視点**」が盛り込まれたが、定義なし

→「**男女共同参画ビジョン**」 (1996年7月公表)

「**男女平等の視点**」

◇第1次計画にはこう盛り込んだ

「社会のあらゆる分野に男女共同参画の視点を反映させ…」

◆国際用語 「**ジェンダーの視点**」

「女性の地位向上を促進するため…すべての政策及び計画の中心にジェンダーの視点を据える」 (北京行動綱領)

第2次計画閣議決定（2005年12月27日）

「ジェンダーは残った」（ある新聞の見出し）

◆鹿嶋の記事抜粋

「ジェンダーとは社会的・文化的に形成された性別、すなわち社会によってつくり上げられた性概念だ。それが場合によっては偏見、蔑視につながることもある。男女共同参画とは男女差別の是正と同時に、これら女性に対する偏見や優越感、所有意識、性別役割分担意識などの阻害要因も取り除いて、実質的に平等な社会をつくらうとする考えにほかならない」

「男女の生き方に対する固定的な概念、決め付けを解消することが、男女共同参画社会の形成の目的の一つだ。決して『女性は労働市場に出て働くべきだ』などと決め付けるものではない。…男性も女性も、どうしたら自分らしさが発揮できるのかは切実な課題だ。男女共同参画はそれを模索する上での大切な手掛かりなのである」（東京新聞2005年12月29日付け）

→「男女共同参画は女性に働け、働けと言っているのではないか」という批判も意識した上での記事

I-3 第3次計画(2011~2015年度)の策定

◆策定にあたってのキーワード

エッジを利かせる

(第33回男女共同参画会議=2010年2月開催=仙谷由人大臣発言)

それであればクォータ制でエッジ利かせる

(鹿嶋発言)

➡第3次計画—初めて「クォータ制」導入を記述

「衆議院議員及び参議院議員の選挙における女性候補者の割合を高めるため、各政党に対して、インセンティブの付与、具体的な数値目標の設定、候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制の導入などを検討するよう要請する」

➡表現は当たり障りのない記載 そこに限界あり

「初めて」が多いのが第3次計画の特徴

①クオータ制導入の記載

②同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組
－1967年ILO100号条約（同一価値労働同一報酬に関する条約）を批准
労基法4条（男女同一賃金の原則）に読み込まれているとして法整備なし
現在、政府は「同一労働同一賃金」使用

③ジェンダー予算

－政策決定から予算の編成、執行、決算、評価など予算の全過程に男女共同参画の視点を反映する

④ジェンダー統計

－第2次計画は「性別データ」、第1次計画は「性別の統計情報」と表記
※苦情処理・監視専門調査会は2003年7月公表の報告書で使用

⑤「選択的夫婦別氏制度を含む民法改正が必要である」

※第1次計画 必要に応じて制度の見直しを行うべきである

※第2次計画 選択的夫婦別氏制度について、国民の理解が深まるよう引き続き務める

第4次計画 司法の判断も踏まえ、検討を進める

男性が変わらなければ…

◆「男性、子どもにとっての男女共同参画」 (第3分野)

【具体的施策】

①男女共同参画の意義の理解促進

②企業の男性管理職等の意識啓発

⇒男性も含めた働き方の見直しや固定的な性別役割分担意識の見直しを企業における男性管理職を含め国民各層を対象に進める

⇒男性の育児休業取得を促進するとともに、男性の家事・育児・介護への参画についての社会的気運の醸成を図る

③男性の家庭・地域への参画を可能にする職場環境の改善

⇒仕事と生活の調和のとれた働き方の促進

⇒多様な働き方の普及、普及のための検討

⇒育児休業、介護休業その他仕事と子育ての両立のための制度の一層の定着促進

④男性の家庭・地域への参画を可能にする地域等の取組支援

⇒家庭や地域においていきいきと活躍する男性のロールモデルの発掘

⑤男女間の暴力の予防啓発の充実

I-4 第4次計画(2016~2020年度)の策定

◆男性中心型労働慣行の変革と女性の活躍(第1分野)

「勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行」

ー男性中心型労働慣行を見直さない限り、「育児・介護等と両立しつつ能力を十分発揮して働きたい女性が思うように働けない」

➡対策

①長時間労働の削減等の働き方改革

②家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備

③男女共同参画に関する男性の理解促進

④ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

➡第1次計画から第4次計画まで根底を貫くもの

男女間格差の是正、自らの意思が尊重される社会作りを目指す

男女共同参画の視点

◇第4次計画の特徴

男女共同参画の視点＋男性中心型労働慣行等の変革(12ある各政策分野を貫く視点とした)

達成困難 202030

◇ナイロビ将来戦略勧告（1990年、国連）

⇒政府、政党、労働組合、職業団体、その他の代表的団体は、2000年までに指導的地位に就く婦人の割合を1995年までに少なくとも30%に

■女性のチャレンジ支援策の推進について

(2003年男女共同参画推進本部)

⇒「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%程度となるよう期待する」

◇第4次計画は—202030に向け…

「引き続き更なる努力を行う」

「将来指導的地位に成長していく**女性の人材プール**を厚くするため、**継続就業**や**ワーク・ライフ・バランス**等の環境整備、研修・育成を含めた幅広い支援等の取組等を進める」

➡ポジティブ・アクションの推進

メンター制度 ロールモデル ワーク・ライフ・バランス

「目指すべき社会」で強調した「自らの意思」

①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる多様性に富んだ豊かで活力ある社会

※男女共同参画社会基本法第2条

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって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…

②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会

③男性中心型労働慣行等の変革を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会

④男女共同参画を我が国における最重要課題として位置づけ、国際的な評価を得られる社会

※男女共同参画社会基本法 前文

男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け…

➔ 「自らの意思」 性別によって生き方を規定することの否定

II 第1次～第4次計画を通じて浮かび上がる課題 男女平等は進化したか

◆進化している点 他の施策との整合性

・第4次計画

男性中心型労働慣行の変革とそれに伴う固定的性別役割分担意識の解消を強調

・女性活躍推進法・事業主行動計画策定指針

男女観の格差が解消しない理由－背景に固定的な性別役割分担意識、それに結びついた長時間労働等の働き方があるから

・「まち・ひと・しごと創生戦略2015」

「地域の実情に即した『働き方改革』の推進」を図る上で
の問題点は、「長時間労働、転勤などの働き方や育児休業等の低取得率、男女の固定的な役割分担意識等…」

➔他の政策と足並み揃い、遊離感が解消しつつある

◆問題点

- ①男女共同参画を世代を超えて共有しているか
若い世代が無関心
世代を超えてどう男女共同参画を伝承していくか
- ②アンチ男女共同参画イデオロギーへの転嫁懸念
根強い男女特性論
深刻な少子化と女性活躍推進
- ③女性活躍推進に押され気味
自治体の男女共同参画課の呼称に変化
女性活躍推進に呼称替え
- ④女性活躍推進は「手段」
女性活躍推進の主流化－手段
(ジェンダーの主流化の一環)
到達目標は男女共同参画社会の形成
※ゴールはジェンダー平等社会の形成

浮上した古くて今なお新しい課題

固定的性別役割分担意識の解消

他の政策も掲げているが、しかし…

- ➡ 男女雇用機会均等法の検討段階での財界人トップの発言
「我が国には古来の醇風美俗があり、それを否定するような男女平等思想には反対である」

※上記は「財界の名だたる指導者の一人の発言」（堤清二セゾンコーポレーション会長＝当時＝、『男女共同参画型社会と企業』日本経済調査協議会、1996年から抜粋）

- ➡ 「男が稼ぎ手、女は家の守り手」意識の根強さ
性別役割に個人がはめ込まれている

- ➡ 「家庭」より「家計」に比重
性別役割分担の固定化を促してきた

「夫にはしっかり働いてもらい私は家計補助的に」
□ 夫は正社員、妻は非正社員の構図は変わらない？

育児をしない男を、父とは呼ばない

厚生省1999年制作



1999年衆院内閣委員会
ある議員の反論

「仕事をしない
女は母とは呼
べない」という
ことか。共働き
奨励。専業主
婦をないがし
ろにしている

※実はこの年
(1999年)、男
女共同参画
社会基本法
制定・施行

男女共同参画社会基本法 第6条(基本理念)

第1次男女雇用機会均等法
第2条(1985年)

女子労働者は…**家庭の一員**
として次代を担う者の生育に
ついて重要な役割を有する者
であることにかんがみ…性別
に差別されることなく…



第2次男女雇用機会均等法
第2条(1997年)

労働者が性別により差別され
ることなく、また、女性労働者
にあつては**母性を尊重されつ**
つ、充実した職業生活を営む
ことができるようにすることをそ
の基本的理念…



男女共同参画社会の形
成⇔家族を構成する男
女が **相互の協力**
と社会の支援の下に、
子の養育、家族
の介護その他の
家庭生活におけ
る活動について家族
の一員としての役割を
円滑に果たす

女性活躍推進法 第2条

女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない

参考

第1次 男女雇用機会均等法 第2条(1985年)

女子労働者は…家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する者であることにかんがみ…性別に差別されることなく…

※均等法は勤労婦人福祉法を改正して作った法律

第2次 男女雇用機会均等法 第2条(1997年)

労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念…

固定的性別役割分担意識の変遷

性別 役割 分担	年	1972 (昭和47)		1976 (昭和51)		1979 (昭和54)		1985 (昭和60)		2000 (平成12)		2002 (平成14)		2014 (平成26)		2016 (平成28)	
		女性	男性														
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
賛成 反対 わからない 同意する 同意しない どちらともいえない 不明 (男は仕事・女は家庭)	賛成	83	84			70	76					43	51	43	47	37	45
	反対	10	9			23	17					51	42	52	47	59	49
	わからない	7	8			7	7					6	7	5	7	5	6
	同意する	49		49		36		36		21	29						
	同意しない	40		40		34		41		54	42						
	どちらともいえない	11				30		23		25	27						
	不明			11													

1972年、76年、79年、85年、2000年、02年、14年、16年の女性に関する意識調査(総理府、内閣府)

Ⅲーゴールは男女共同参画社会の形成

女性活躍推進法と男女共同参画社会基本法 ～親子の関係～

女性活躍推進法

第1条

この法律は、近年、**自らの意思によって**職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、**男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり**、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

男女共同参画社会基本法の基本理念

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない

政府・女性活躍推進は経済政策

◆民主党時代 経済再生論

⇒働く「なでしこ」大作戦－女性の活躍推進による経済活性化行動計画
2012年6月スタート 12月政権交代

◆自民党 **社会政策ではなく経済政策の重要な柱**

⇒女性は人材資源として活かされてこなかった
さまざまなバックグラウンドの人材が刺激を与え合うことで、企業はより
強靱に **(安倍総理 文芸春秋2014年9月号)**
⇒「女性が輝く社会の実現」 経済政策の重要な柱

■しかし男女共同参画ビジョン(男女共同参画審議会、1996年)は
「男女共同参画－それは、人権尊重の理念を
社会に深く根づかせ、真の男女平等の達成を
目指すものである」

女性の活躍推進に関する基本方針

(都道府県知事、政令指定都市市長宛、内閣府男女共同参画局長通知)

■ 女性活躍推進の基本原則

- ① 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的提供、その活用
固定的性別役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮
- ② 職業生活と家庭生活の円滑、継続的な両立
- ③ 職業生活と家庭生活の両立に関し、女性の意思の尊重

■ 上記原則を踏まえ、事業主が実施すべきこと

- ① **トップが先頭に立って意識改革、働き方改革を実施**
- ② 女性が活躍する意義を理解し、女性活躍推進を積極的に展開
- ③ 働き方改革を実施、男女ともに働きやすい職場の実現
- ④ **男性の家庭生活への参画を強力に促進**
- ⑤ **育児・介護をしながら当たり前前にキャリア形成できる仕組みの構築**

トップの意識は信頼できる？

◇男女雇用機会均等法 施行前後

・均等法制定直前の労働大臣の持論

女性は外で働いたりせず家庭にいるのが幸せ、職場に出ても、きちんと保護法で守ってやらなければならない可哀想な弱い存在なのだ。それなのに、男女平等とかなんとか言って保護をやめるなんてばかっている。自分の廻りにいる女性はみんな結婚したら家にいたいと言っている

赤松良子著「均等法をつくる」(勁草書房)

◇女性活躍推進の時代の今

・ある企業トップの持論

男女に能力の差はない。ただ性による役割の違いはあり、女性に向いている仕事、男性に向いている仕事はある

(あるトップへのインタビュー)

◆性にに基づき仕事に適不適があるという発想をしている限りー
…女性活躍はあり得ない

.....重要なことは

◆男女共に「男女共同参画の視点」を持つこと

◇「女性活躍」以外の分野の主流化(手段)も図ること

ゴールは男女共同参画社会の形成

それは「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」

「手段」と「ゴール」の違いをよく理解すること

➔男性中心、男性標準型社会の変革

◇男女共同参画の進め方

⇒性別役割分業を変える形で進めるのか

女性活躍で進めるのか

それぞれが議論する必要性

IVー大学の男女共同参画はどうなっているか

■ある国立大学の女性研究者エンパワーメント推進事業

目標1 女性教員在籍2018年12%→2023年19%

目標2 新規採用女性教員比率16%→30%

目標3 教授・准教授女性比率7.5%→10%

目標4 役員等の女性比率3.8%→10%

女性研究者、教授比率等 「全国的にみても低い水準」

(国立大学の女性教員比率 15.8%(2016年))

□総長の下に「エンパワーメントタスクフォース」設置

→男女共同参画委員会、男女共同参画推進センターがサポート、外部アドバイザーボード

■具体的研究者支援プログラム

①出産、育児、介護等を行う女性教員の両立支援

②科学研究費助成事業フォローアップ(同事業に応募したが不採択になった研究課題の研究費一部支援)

③国際学術誌・論文投稿の英文校閲費用補助

④セミナー、ワークショップ等の取組支援。講師旅費、諸謝金等支援。

東京都女性活躍推進大賞

2016年度 教育分野 杏林大学

◆女性研究者比率 教授21%、准教授36%

◇究活動支援

女性研究者が出産・育児又は介護に携わる期間は研究活動を支援する「研究支援員」を配置

◆ライフイベントに配慮した両立支援

→出産・子育て、介護支援ナビ＝「保活ナビ」は保育園等の情報提供、「学童ナビ」も同様。

「介護支援ナビ」＝「備え編」「基礎知識編」「介護実践編」「認知症編」に分けて情報提供

→授乳スペースの設置等、産後間もない女性研究者が安心して復帰できるよう授乳・搾乳等が可能なスペースを確保。セミナー・シンポジウム開催時には、託児スペースとして活用

◆国立大学 女性教員比率 (一般社団法人国立大学協会)

国立大学における男女共同参画推進実施に関する第13回追跡調査報告書、2017年

全体 15・8%

- ・ 40%以上 1大学 (お茶の水女子大学47.9%)
- ・ 30%以上40%未満 3大学 (東京外国語大学ほか)
- ・ 20%以上30%未満 17大学
- ・ 17%以上20%未満 24大学

※2015年までに女性教員比率17%以上の目標達成 86国立大学中、45大学

◆学長、理事、副学長に占める女性比率7.7%

(学長は男性84人、女性2人)

教授9.4% 准教授15・8%

—教員、研究者、意思決定者にいかに女性を増やすか

◆就業環境の整備・充実

- ・ 育児・介護等に適応した勤務時間制度の導入、男性の育児休暇の取得促進等実施大学 100%
- ・ 育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置、雇用経費の助成等実施大学 88.4%
- ・ 学内保育施設、マタニティコーナー等の整備大学 82.6%
- ・ ハラスメント対応の体制整備・強化実施大学 98.8%

◆男女の固定的な性別役割分担意識の解消

取り組みを実施している大学

- 男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催を実施大学 86.0%
- 男性を含む教職員の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気醸成のため、取得を促すポスター・リーフレット作成等に取り組む大学 94.2%
- 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握のため男女共同参画に関するアンケートの実施や結果公表等を行っている大学 73.3%

➡その他の課題

- 意思決定過程への女性の参画の拡大
- 女性教員、研究者、女子学生の拡大
 - －メンター制度、非常勤講師の常勤化、女性が少ない職場での女性限定採用
- 課長相当職以上職員の女性割合の向上
- 育児・介護等との両立－補助研究者の配置、代替要員制度の構築
- ワーク・ライフ・バランスに配慮した就業形態

相次ぐ退職する元ゼミ生たち

「なぜ辞めるのか」

◇地方銀行総合職の場合(退職、地方公務員目指す)

上司とのトラブルー入社時点から

人事のヒアリングで訴える「なぜ、そんなことを言った」と激怒

他の職員との間にも距離(上司側につく)

◇信用金庫総合職の場合(退職、税理士事務所)

上司とのトラブルー仕事態度、些細なミス

人事に訴え、配置転換

仕事の与え方に配慮欠く

◇IT企業・デザイナー(退職、バンド結成)

子どもは24時間保育園に預ける

制度は整えないが、君らは働け！

➡卒業生のフォローを

多様な人材

■ダイバーシティ 人材の多様性(ダイバーシティ)の確保

⇒多様な人材(属性)の能力を生かす(経産省)

- ・女性、外国人、高齢者、障がい者、性的少数者等
- ・現時点では女性の活躍推進がイントロダクション (試金石)

□本来はマジョリティではなく、マイノリティの尊重

⇒少数派も生きやすい社会 人権の尊重

■世田谷区「パートナーシップの宣誓」の受け付け

⇒同性カップルであることを区長に宣誓

人権の尊重ー特に権利が発生するわけではない

⇒世田谷区・第二次男女共同参画プラン

- ・性的マイノリティ等多様な性への理解促進と支援
- ・就労・災害時等における性的マイノリティへの支援
- ・区職員・教育分野等における理解促進

□経団連

- ・LGBT「身近な存在」として周囲が理解
- ・「多様な存在」として社会が認識・受容 2017・5月

◆女子大学 トランスジェンダーの受け入れ検討