

第3回大学・自治体EXPOフォーラム  
～大阪・関西万博に向けた連携～

**ジェンダー平等を実現する未来！！**

武庫川女子大学 理事  
女性活躍総合研究所 所長  
高橋 享子

# SDGs Goal No.5

## ジェンダー平等と女性・少女の エンパワーメントです



# ジェンダー平等

ひとりひとりの人間が、性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めることができること

男性と女性は身体づくりは違いますが、平等です。

# 世界の ジェンダー・ダイバーシティ問題

性暴力・虐待  
未成年の早期結婚  
教育格差  
人種差別  
人身売買

## SDGs 5 のゴール (SDG 5)

性別による差別を無くし、女性と男性が対等に、権利、機会、責任を分かち合える社会を作ること、女性・女の子が自分のことを自分で決めながら生きる力をつけられるようにすることを目標としています。

ゴール**5**では、どんなことを目指しているの？

- ①すべての女性と女の子に対するあらゆる差別をなくす。
- ②すべての女性や女の子へのあらゆる暴力（女性や女の子を売り買いしたり、性的な目的などで一方的に利用することを含む。）をなくす。
- ③子どもの結婚、早すぎる結婚、強制的な結婚、女性器を刃物で切りとる慣習など、女性や女の子を傷つけるならわしをなくす。
- ④お金が支払われない家庭内の子育て・介護や家事などは、お金が支払われる仕事と同じくらい大切な「仕事」であるということを、公共のサービスや制度、家庭内の役割分担などを通じて、認めるようにする。
- ⑤政治・経済・社会の中で何かを決める場に、女性と男性が同じように参加したり、リーダーになったりできるようにする。
- ⑥世界中だれもが同じように、性に関することや子どもを産むことに関する健康と権利が守られるようにする。

# 『ジェンダーギャップ指数』 The Grobal Gender Gap Report 2022 各国の男女平等格差を数値化

日本

116位 / 146ヶ国

(出所) 世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数2022」

# 先進国では最下位レベル

|    |          |       |
|----|----------|-------|
| 1  | アイスランド   | 0.908 |
| 2  | フィンランド   | 0.860 |
| 3  | ノルウェー    |       |
| 4  | ニュージーランド |       |
| 5  | スウェーデン   |       |
| 11 | ドイツ      |       |
| 15 | フランス     |       |
| 22 | イギリス     |       |
| 25 | カナダ      |       |
| 27 | アメリカ     |       |

.....

|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 63  | イタリア    |       |
| 81  | ウクライナ   |       |
| 92  | インドネシア  |       |
| 99  | 韓国      | 0.689 |
| 102 | 中国      | 0.682 |
| 116 | 日本      | 0.650 |
| 135 | インド     |       |
| 146 | アフガニスタン |       |

(出所) 世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数2022」

# 特に「経済分野」と「政治分野」で低順位 賃金格差、管理職比率、政治参加

**(総合) 116位 / 146ヶ国**

**(経済) 121位 0.564**

**(政治) 139位 0.061**

**(教育) 1位 1.000**

**(健康) 63位 0.973**

(出所) 世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数2022」

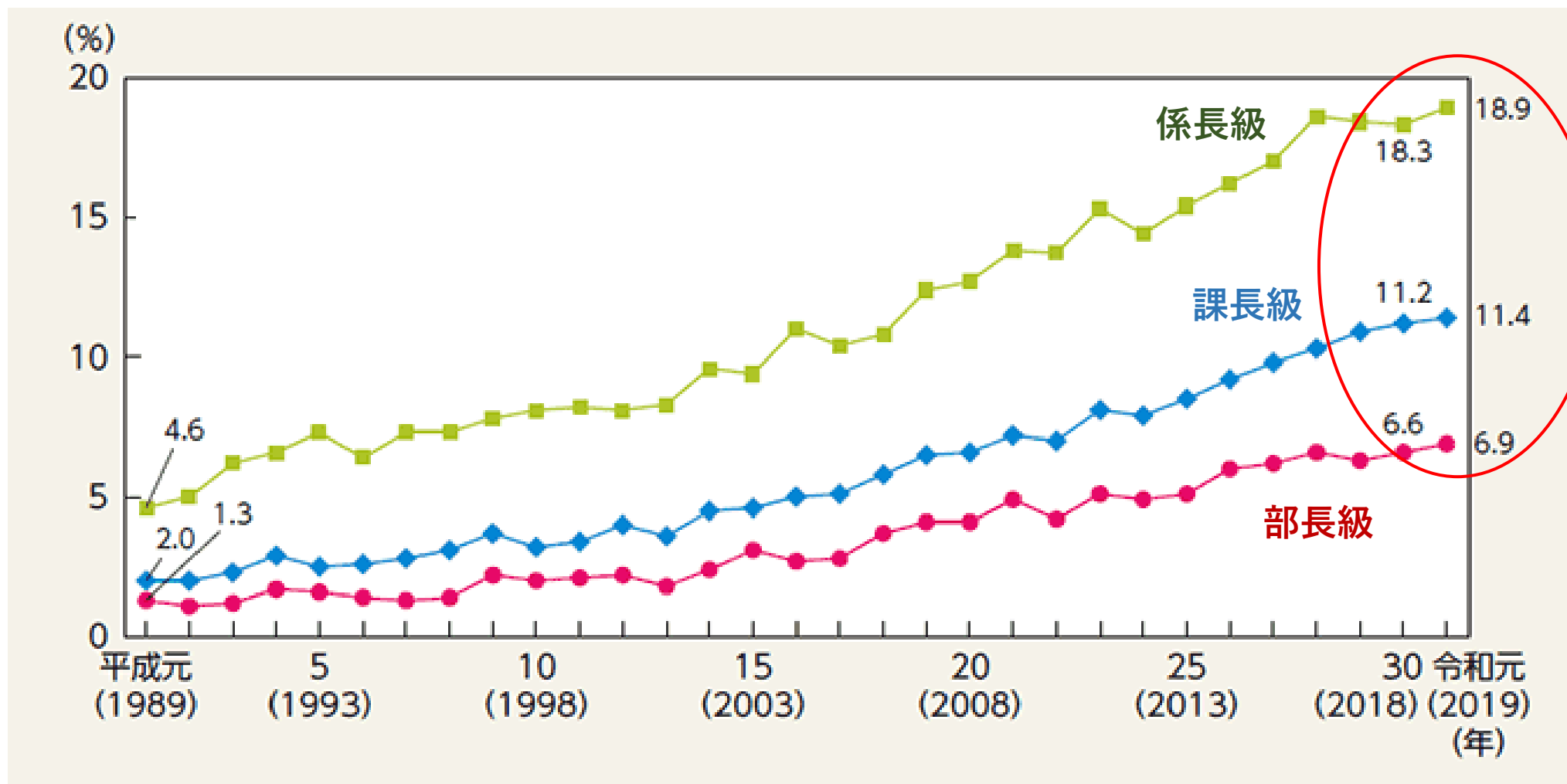


## 【経済】 0.564 (121位)

|           |              |
|-----------|--------------|
| 女性の労働参加率  | 0.750 (83位)  |
| 同一労働の賃金格差 | 0.642 (76位)  |
| 収入の格差     | 0.566 (100位) |
| 管理職の女性割合  | 0.152 (130位) |

# (経済) 女性リーダーは1～2割程度

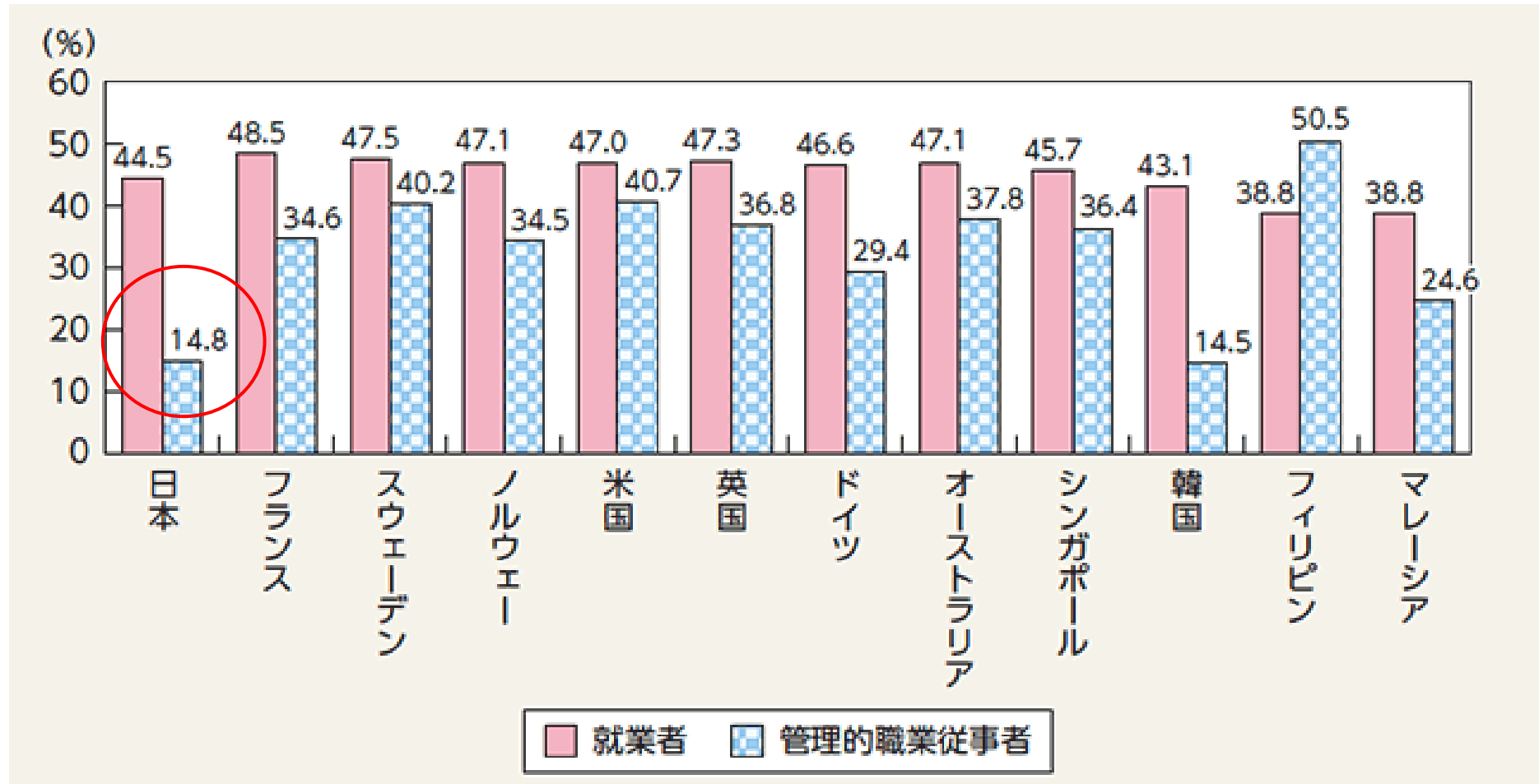
## 階級別役職者に占める女性の割合



(出所) 令和2年男女共同参画白書 (内閣府)

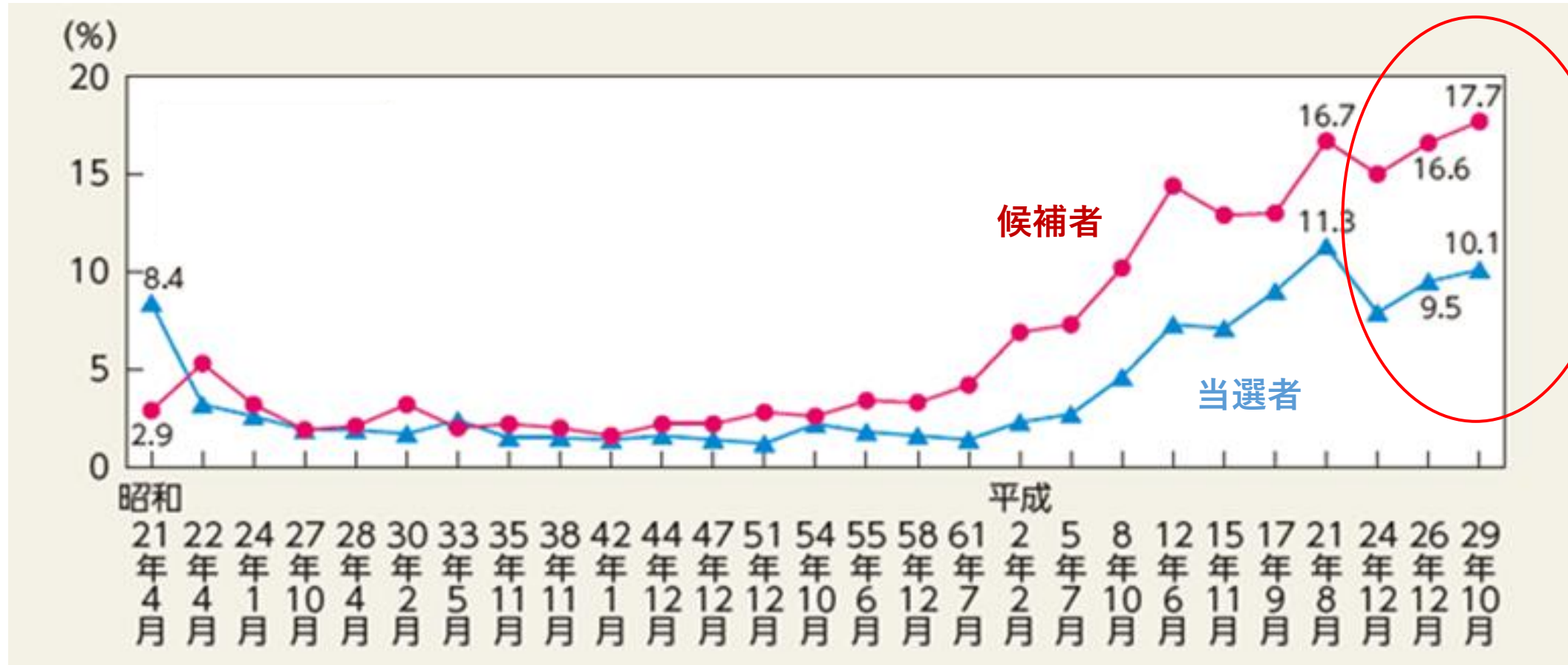
# (経済) 女性リーダーの割合は国際的に低レベル

## 就業者及び管理職に占める女性の割合



# (政治) 女性政治家 (衆議院) はわずか1割

## 衆議院議員総選挙における候補者、当選者に占める女性の割合



**なぜ、Jendar Gapが低いのか**

**正しい知識が不足している？**

**女性に対する教育が不足している？**

# 武庫川女子大学

## MUKOJO未来教育プログラム

### SOAR (とびたつ)



# SOAR



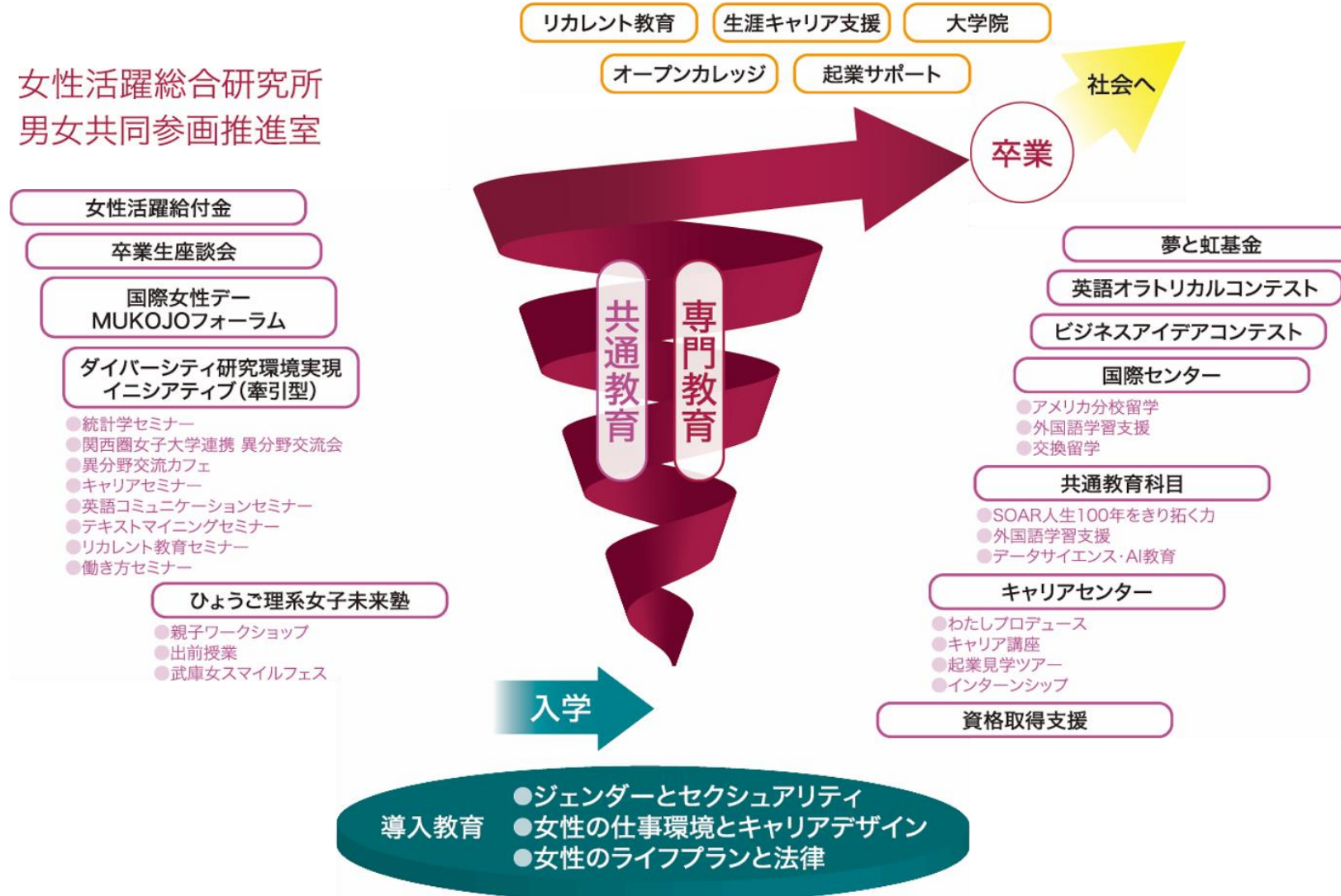
- ジェンダー
- キャリアデザイン
- ライフプラン

# SOAR

主体性・論理性・実行力のある女性



女性活躍総合研究所  
男女共同参画推進室





# 自らに潜むジェンダー問題

①同じ行為について、その行為者が男性か女性かによって、評価が異なること

「ジェンダーのダブルスタンダード（二重基準）」といい、性差別の一種である。

②アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の可能性もある。

# ジェンダー平等な社会をつくるために

- 自らのダブルスタンダードやアンコンシャス・バイアスに**敏感**になろう。
- 身近なジェンダー問題が**社会ではどのようなかたちとなつて表れているか**考えてみよう。
- ジェンダー平等のために**自分に何ができるか、何をすべきか**考えよう！

多様性（ダイバーシティ）は憲法でも認められている！



## 日本国憲法第13条

「すべて国民は、**個人として尊重される**」

## 日本国憲法第14条

「すべて国民は、法の下に平等であって、**人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない**」

LGBT+Q

「個人として尊重される」ということは・・・

「だれもがありのままでもいい」

「ありのままの自分でいい」

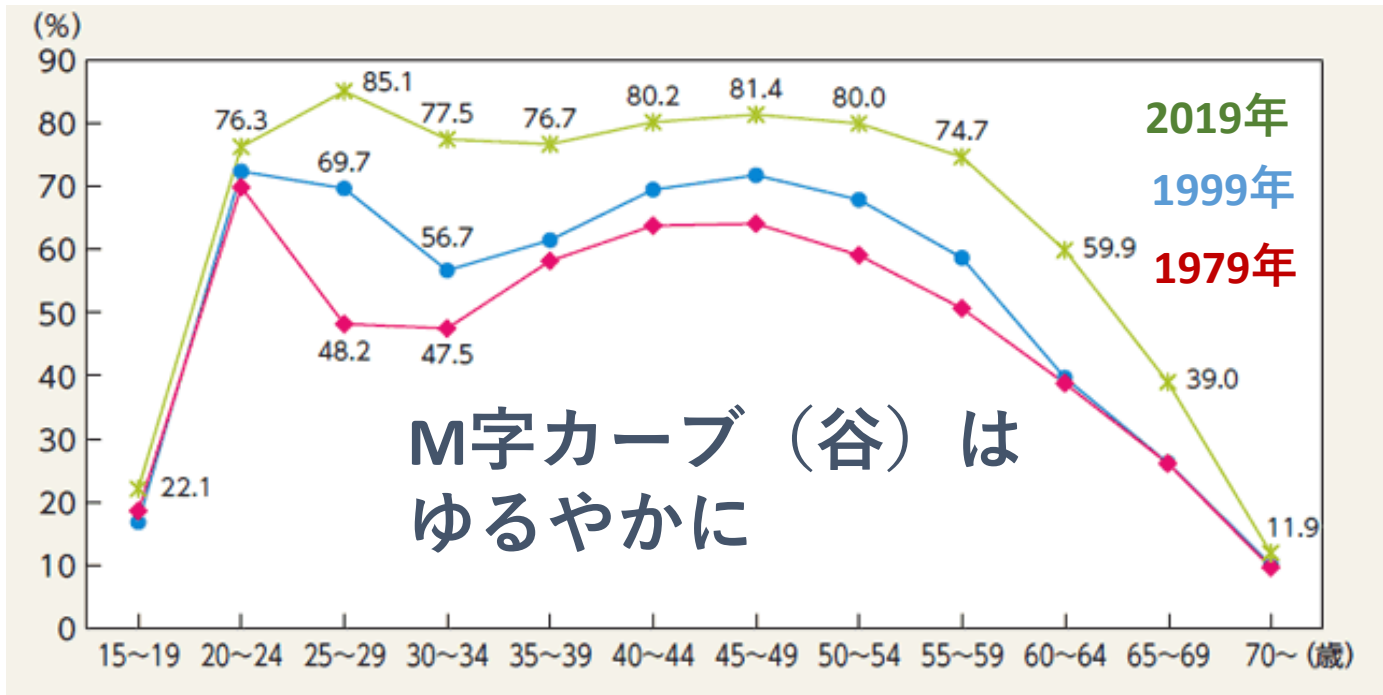
「他者もありのままでもいい」

# 女性のキャリアデザイン

# 結婚・出産で退職する女性は減っている

しかし約6割弱が非正規雇用で、賃金も低い  
女性の年齢階層別労働力率の推移

2019年



非正規雇用労働者率

女性は**56.0%**  
 男性は**22.8%**

男女の賃金格差

女性**74.3** (男性**100**)

(出所) 令和2年男女共同参画白書 (内閣府)

このコロナで多くの非正規女性が失業・減収

# 女性が活躍しにくい理由・背景

性別職務分離  
(女性は補助職でいい)

性別採用差別  
(女性採用に消極的)

長時間労働・転勤しないと  
出世できない

出産後に復職が難しい  
(労働時間・保育園)

性別で教育差別・昇格差別  
⇒収入差につながる

夫が家事・育児に  
非協力的

# 現在、企業も政府も女性活躍を積極的に推進



## 女性活躍推進法（2016年～） 2022年4月改正

- (1) 採用や昇進が平等に行われること
- (2) 仕事と家庭が両立できる環境をつくること
- (3) 女性が仕事と家庭の両立を選べること

実際に残業時間減少

出産後に育児休業・短時間勤務

在宅勤務、転勤無の働き方

女性も能力発揮、家庭と両立できる社会へ



# 女性が活躍できない会社は評価されない

- 中堅・大企業は女性活躍状況を公表する義務
- 女性活躍・子育て支援を推進する企業は認定される



くるみん



えるぼし



なでしこ銘柄

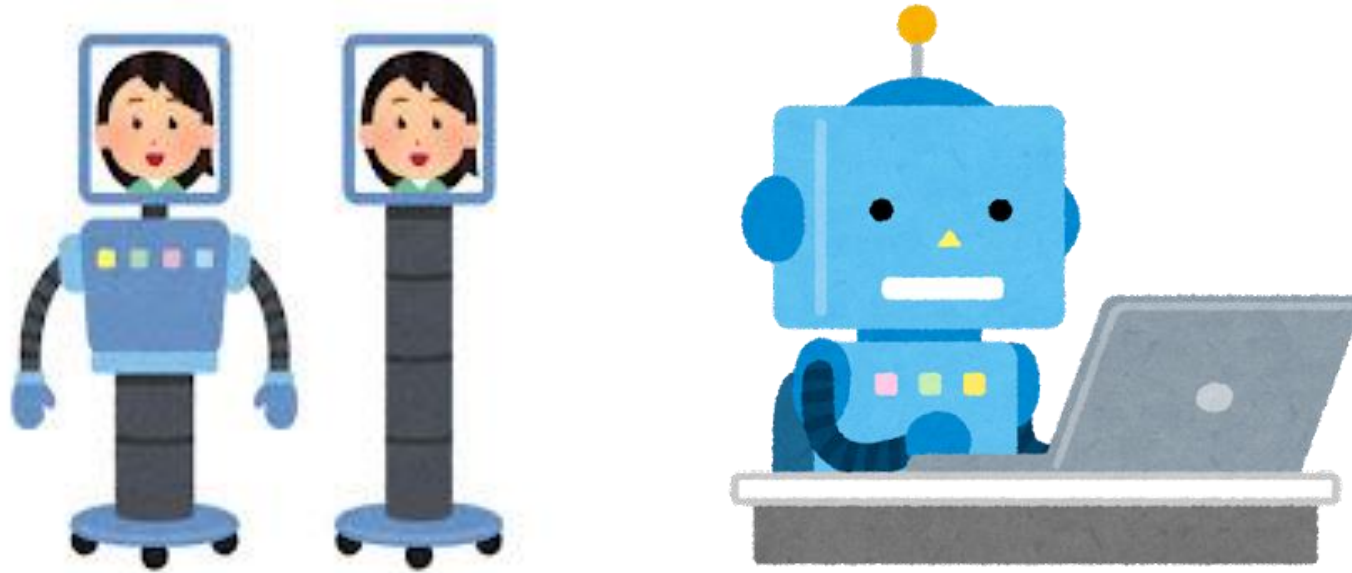
# 企業は一般事務職を採用しない動きに

- 大手銀行・大手生命保険・大手商社などが  
一般事務職（正社員）採用中止を発表



- 正社員を採用するなら総合職・専門職のみ
- 一般事務業務は非正規社員に任せる
- . . . もしくは

事務・補助・単純業務等は、人間の代わりに  
ロボット・AI（人工知能）が担う時代へ



どんどんロボット対応・自動化されていく。  
多くの女性が仕事を失う

# 女性の仕事環境まとめ

- 日本の女性活躍は世界的に大きく遅れている
- 働く女性は増えているが、非正規も多く、賃金も低い
- 社会の問題だけでなく、女性側の潜在意識も課題である
- 女性活躍・両立支援が進んでおり、チャンス・追い風がある
- しかし事務・補助・単純業務はロボット・AIが担う

どんなキャリアデザインを描くか？  
どんな学生生活を送るか？

# まずは意識改革から

- 補助ではなく自分が主体的にやれる仕事・職種を目指す
- 働き続けてリーダー・管理職になるのが当たり前と思う
- 生涯現役の視点：転職・学び直し・起業・社会貢献

**「女性はこう生きるべき」  
思い込みは捨てる！**

1

人生100年時代とマルチステージ

2

ライフプラン・生涯所得

3

女性の活躍を支援する法律

# 100歳以上の高齢者86,000人超で過去最多



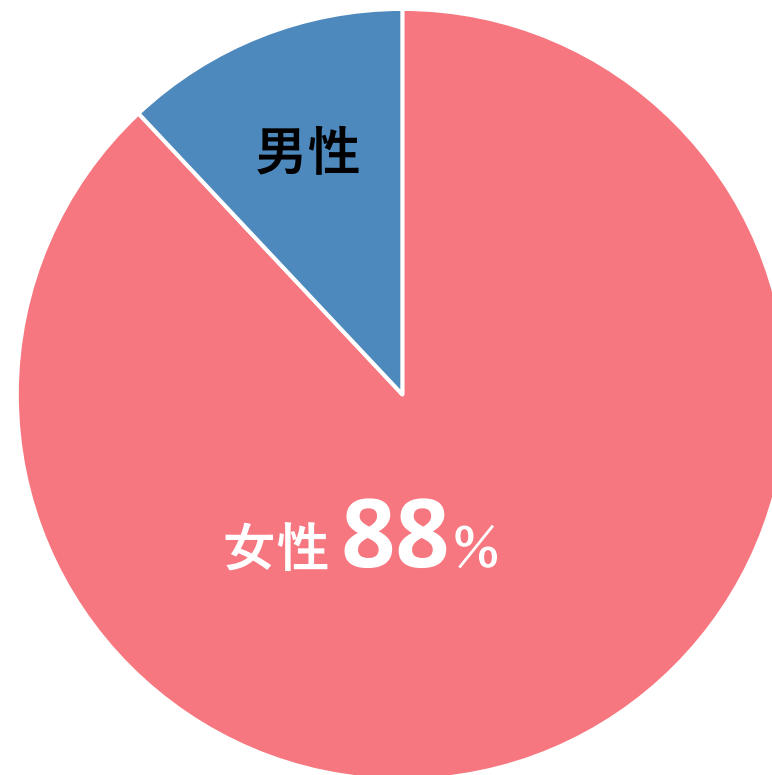
最高齢

女性で**118**歳

女性

**76,450**人… 全体の**88%**

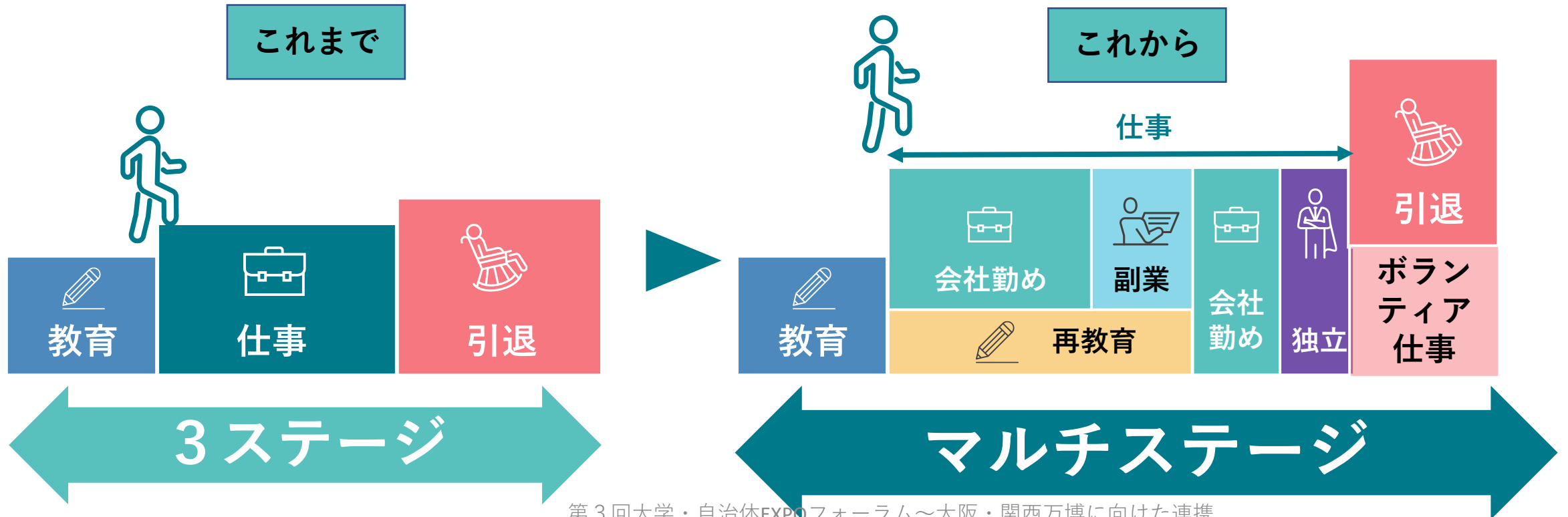
## 100歳以上の高齢者の割合



「人生100年時代」へ

# 人生100年時代とマルチステージ

これまでの「教育・仕事・引退」の3ステージから  
マルチステージの人生へと変わっていきます。





# 人生モデルのない時代



親世代の人生には目指すべきモデルがあり  
自然と人生設計ができていました。

これからは、自分の生き方を  
自分で決断しなければならない時代です。

親世代の人生設計

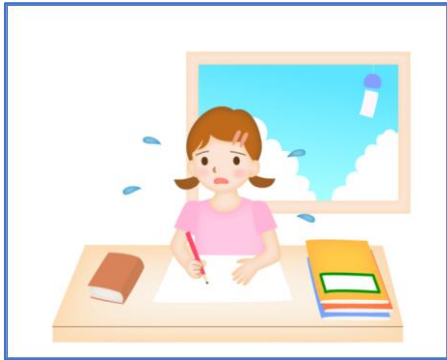


今の世代の人生設計



長い人生を  
どうやって  
暮らせば？

# 将来の意思決定に備えましょう。



人間には、現在のことを重視して、**将来のことを軽視**してしまう傾向があります。

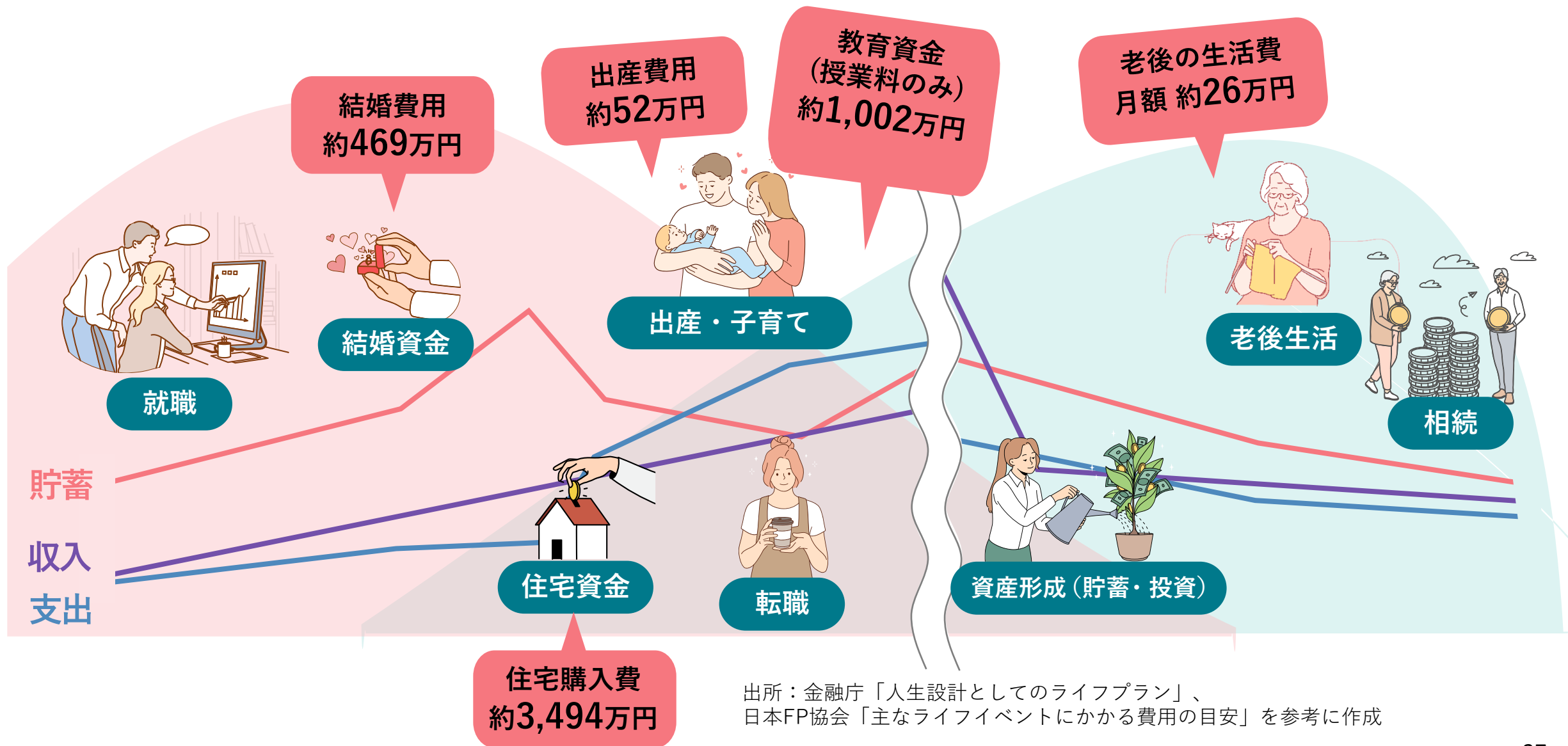


これからは、**人生100年時代**に向けて将来のことを考えて行動することが重要です。

人生ではさまざまな**不確実性**の下で**意思決定**をしていく必要があります。

イラスト出所：素材ライブラリー.com

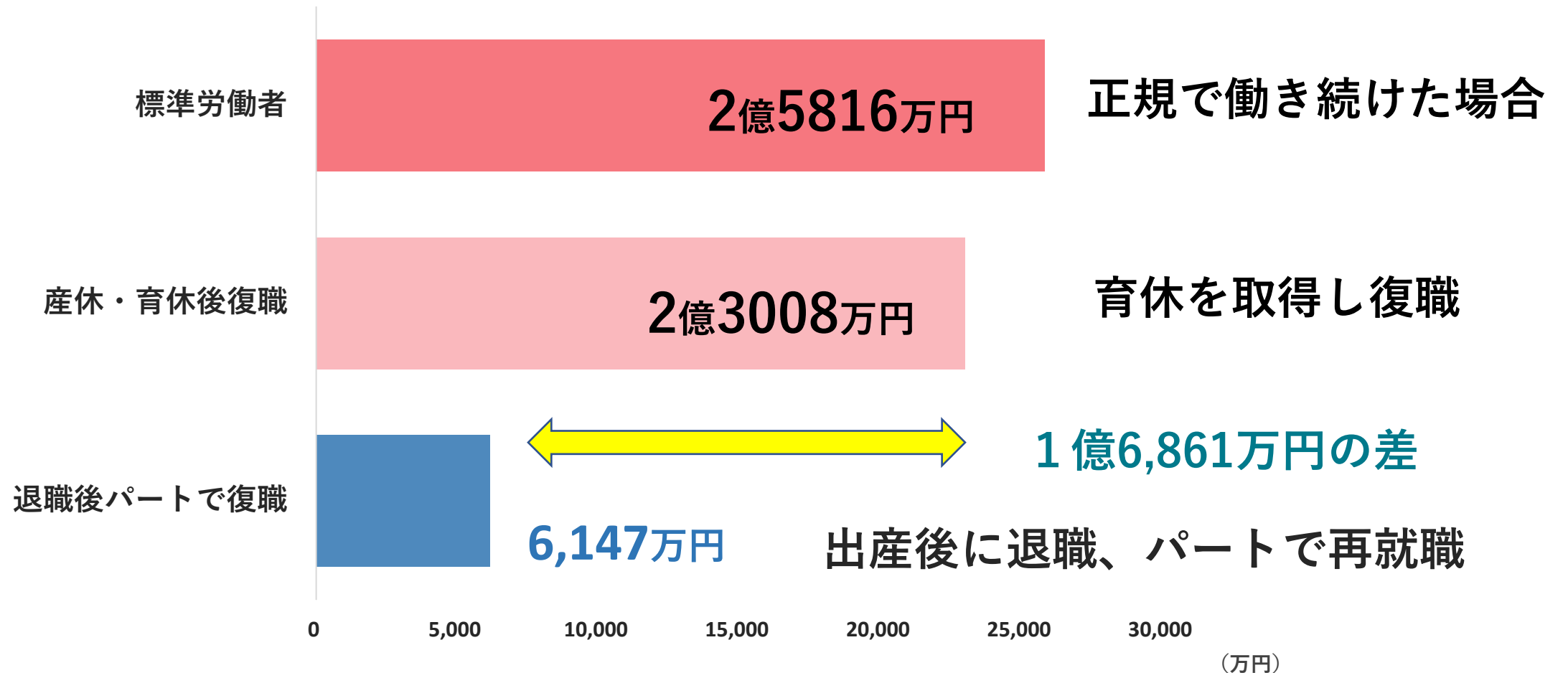
# ライフプランを考えましょう。



# 女性の働き方による生涯所得



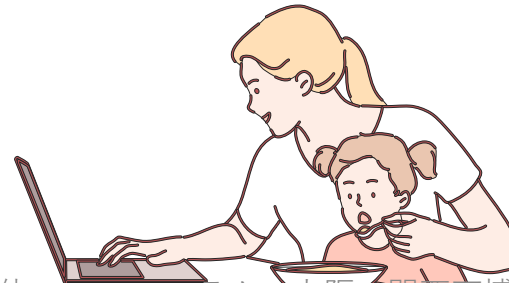
大卒後に正規で就職・2児出産して60歳で定年と仮定



出所：久我尚子,「大学卒女性の働き方別生涯所得の推計」,『ニッセイ基礎研究報Vol.61』,2017年,105頁を基に作成

# 女性を支援する法律

- 憲法、労働基準法、パートタイム労働法
  - 母体保護法
  - 男女共同参画社会基本法、男女雇用機会均等法
  - 女性活躍推進法
  - 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律
  - DV防止法、ストーカー規制法、母子及び父子並びに寡婦福祉法
  - 次世代育成支援対策推進法、子ども・子育て支援法
  - 働き方改革関連法
  - 育児・介護休業法
- 他



# 仕事と介護・仕事と育児の両立支援制度



介護休業

産後休暇

介護休暇

育児休業

短時間勤務等の措置

時間外労働の制限

社会人になって困ったら行政機関に相談しましょう。

- 
- **法や社会制度が整い、選択肢が増えて  
社会が女性活躍を支援する時代です。**
  
  - **大学で多くのことを学び、  
「未来の私」をつくるのは  
「今の私」です。**
-

# Expo2025 大阪・関西万博



## ジェンダー平等はできることから

- ジェンダーバイアスを無くそう
- ジェンダー問題に関心をもとう
- 世界では、政治や企業の制度など、育児や職場での女性の社会的立場を向上させるための取り組みは、すでに始まっています。