

働く男女の平等を考える

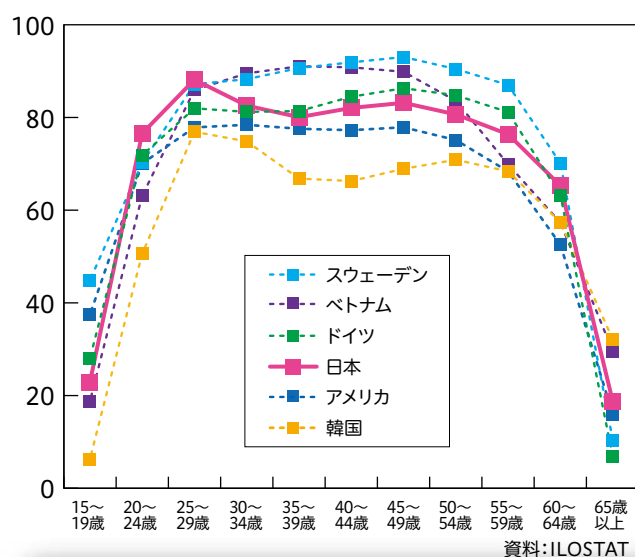
社会活動への参画の状況に、男女の違いはあるのでしょうか？
「男性は仕事、女性は家事と育児」という、固定的な性別役割分担意識が残ってはいないでしょうか。
一人ひとりが、その個性や能力を十分に発揮できる働き方や
社会のあり方とはどのようなものか、考えてみましょう。

1 女性の働いている割合

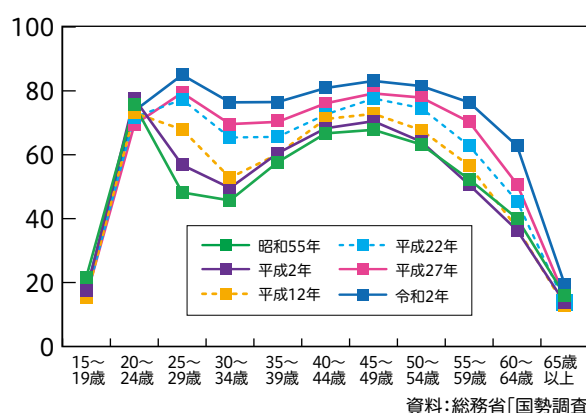
(1) 【図1】と【図2】は、女性の働いている割合に関するグラフです。

滋賀県を含め日本の女性の働いている割合を見ると、グラフの形はM字になっています。
これらの図を見て、気付いたことを話し合ってみましょう。

(%) 【図1】女性の年齢階級別労働力率(国際比較)(2023年)



(%) 【図2】年齢階級別女性の労働力率の推移(滋賀県)



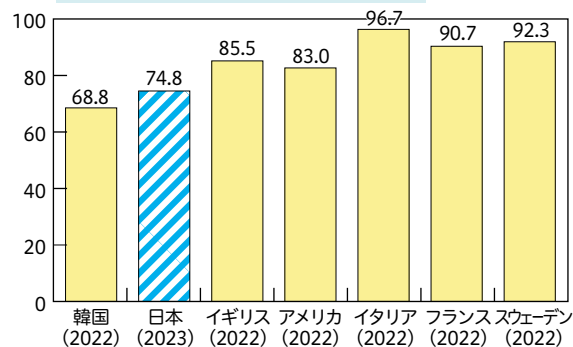
M字を経年で見ると、依然としてM字ではあるものの、徐々にカーブが浅くなってきていることが分かります！



なぜM字の形になるのでしょうか？原因を考えてみましょう。

(2) 【図3】を見てみましょう。男性と女性の賃金を比較してみると、男性の賃金を100とした場合、日本の女性の賃金は74.8と、大きな格差があります。

【図3】男女の賃金格差(国際比較)



なぜ、日本では男女の賃金格差が大きいのでしょうか。考えてみましょう。



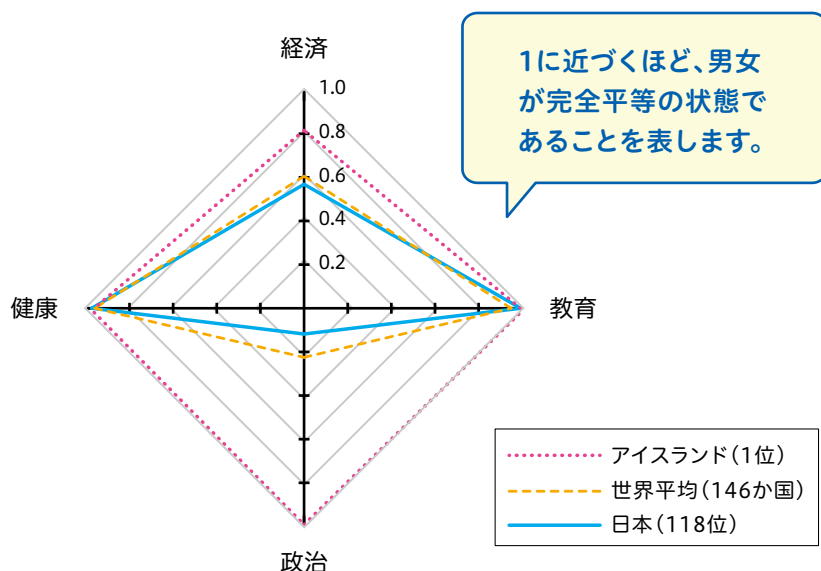
② 世界と比較した日本の男女平等

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が施行されたこともあり、職業の選択や賃金における男女の差は徐々に解消される方向にあります。

では、世界の国々と比べてみるとどうでしょうか。「政治」「経済」「教育」「健康」の4分野を対象に「男女の格差」を調査したジェンダー・ギャップ指数をみると、日本は、世界146か国中118位と低い順位にあります。

(※ジェンダー・ギャップ指数とは、各国の社会進出における男女格差を示す指標のこと)

【図4】ジェンダー・ギャップ指数(2024年)



【主な国の順位】

順位	国名
1	アイスランド
2	フィンランド
3	ノルウェー
4	ニュージーランド
5	スウェーデン
6	ニカラグア
7	ドイツ
8	ナミビア
9	アイルランド
10	スペイン
43	アメリカ
94	韓国
106	中国
118	日本

資料:世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート2024」

【図4】を見て、どのように感じましたか。日本の現状が、上位の国とどのような点において違いがあると予想できるか、話し合ってみましょう。



資料編

【p18 資料8】ジェンダー・ギャップ 指数（主な国の順位と数値）

3 意思決定の場への女性の参画

②では、特に「政治」と「経済」の分野において、世界の国々におくれをとっていることが分かりました。

何が原因なのでしょう。それぞれの分野の状況を見てみましょう。

(1)【図5】は、各国の議会における女性議員の割合です。

日本は、世界186か国中165位で、主要7か国(G7)では最下位です。

ミニコラム

quarter(4分の1)
じゃないよ

知ってる？クォータ制度(quota system)

クォータ制度とは、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のことです。諸外国では、議会において、一定の割合で女性の定員を割り当て、積極的に性別の格差を是正している国が多くあります。

【図5】国会における女性議員の割合

順位	国名
1	ルワンダ
2	キューバ
3	ニカラグア
4	メキシコ
5	アンドラ
〃	アラブ首長国連邦
42	フランス
47	ドイツ
48	イギリス
57	イタリア
63	カナダ
72	アメリカ
89	中国
126	韓国
165	日本

資料：列国議会同盟「国会における女性議員の割合
(2024.1.1)」



資料編

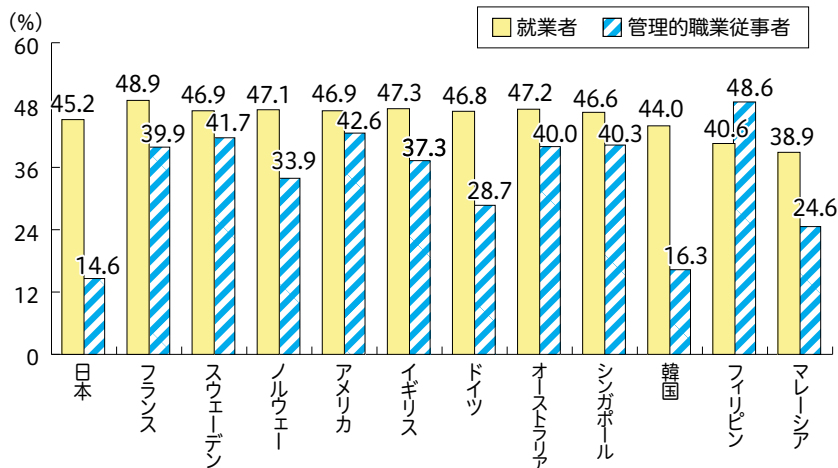
【p19 資料9】都道府県議会に占める女性の割合（滋賀県）

(2)【図6】は、働いている人の

うち女性の占める割合です。
黄色は働いている人全体、
青色の斜線はそのうちの管理
的立場にいる女性の割合
です。特に、意思決定の場
にいる管理的立場の女性が少
ないことが分かります。



【図6】就業者および管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）



資料：内閣府「令和6年版男女共同参画白書」

あなたは、【図5】、【図6】の資料を見て、
どのような意見を持ちましたか？

男性も女性も、同じように能力を発揮
できるようにするためには、どのような
考え方や環境が必要でしょうか。話し
合ってみましょう。



資料編

【p19 資料10】管理的職業に従事する者に占める女性の割合の推移（滋賀県）
【p20 資料11】管理職につく女性が少ない理由（滋賀県）
【p20 資料12】様々な分野における女性の参画状況（滋賀県）

男女共同参画のあゆみ



日本の男女共同参画の歴史のなかで、
関係の深い法律をまとめてみました。社会のしくみは確実に変わってきています。
しかしながら、今なお男女間における不平等が存在し、解決すべき課題が残されています。
私達みんなが、男性も女性も、もてる個性や能力を十分に発揮し、
喜びも責任も分かち合い、互いに生きがいをもって暮らせる社会を目指していきましょう。



憲法第14条

すべての人は平等であり、平等なあつかいを受ける権利を持っています。(法の下での平等)
以下の法律は、この平等権を保障するために整備されました。

男女雇用機会均等法 (1986年施行)

正式名は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」。
男女の雇用期間や待遇の均等を図り、また女性労働者の産前産後の健康の確保を図る措置を推進する
目的があります。

育児・介護休業法 (1995年施行)

正式名は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。
育児休業や介護休業に関する制度、子の看護休暇や介護休暇に関する制度を設け、また子の養育や家
族の介護をしやすくするために所定労働時間等に関して事業主が講ずるべき措置を定めるほか、それら
を行う労働者の雇用の継続・再就職の促進を図っています。要するに、「結婚、出産・子育て」「介護」と「就労」
の両立を推進する法律と言えます。

男女共同参画社会基本法 (1999年施行)

男女が対等に、自分の意思によって社会的活動に参画する機会が確保されている社会を形成するた
めに、基本理念や必要な施策を定めた法律です。

女性活躍推進法 (2016年施行)

正式名は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。
女性が職業を通じて個性と能力を発揮して活躍することを推進し、男女の人権尊重や、急速な少子高齢
化の進展、諸々の社会経済情勢の変化に対応できる社会を実現することを目的とする法律です。

滋賀県には、こんな条例もあります！

滋賀県男女共同参画推進条例 (2002年施行)

男女が共に輝いて生きることができる男女共同参画社会の1日も早い実現を
目指してつくられた条例です。

男女共同参画を進めていくうえで大切にしなければならない考え方や、行政と
県民・事業者のみなさんとが一緒になって男女共同参画を進めていくことなどを
定めています。

