

# 男女の格差がまだ根強い日本社会

● 次の新聞記事（2020年7月31日掲載などから構成）を読み、下の問いに答えなさい。

「指導的地位における女性（＝女性リーダー）の割合を2020年までに30%程度にする」という政府の目標が先送りされた。男女平等を実現するため2003年に国会議員や企業の管理職などに就く女性の割合の目標を作ったが、達成できなかった。このため政府の会議で、新たに「2020年代の可能な限り早期」に「30%程度」を目指すという目標案が示された。

現状では、<sup>①</sup>衆院議員や企業の管理職に占める割合はともに1割ほどしかない。ヨーロッパなど他の先進国は3〜4割に達している。国連は2030年までに「完全に効果的な女性の参画と平等なリーダーシップの機会の確保」を目指しているが、日本は周回遅れの状況だ。

他の国には女性リーダーの割合を上げるための踏み込んだ仕組みがある。議員選挙では120以上の国が、候補者や当選者について「どちらの性も40%を下回らない」などと法律で定めたり、政党がルールを作ったりしている。こうした「クオータ（割り当て）制」を企業の役員について採り入れている国もある。

日本でも、選挙での候補者をなるべく男女同数にするよう政党に求める候補者男女均等法や、企業や自治体に女性登用の数値目標づくりを義務づける女性活躍推進法はある。ただし罰則がなくあまり効果が上がっていない。

政府は次の目標案に、政党にクオータ制の導入を求めることなどを盛りこんだ。自主的な取り組みだけでは限界があると考えている。しかし、強制力のあるルール作りには否定的な意見も多い。

そもそも日本は男女格差が大きい国だ。世界経済フォーラムの男女格差の国別ランキングで、日本は153カ国中121位。諸外国は日本よりもっと

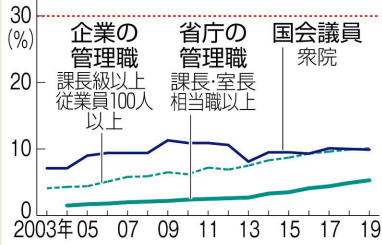
1 「衆院議員や企業の管理職に占める割合」は日本と他の先進国でどのように違うか、記事を参考に説明しなさい。

2 のような違いが生じる背景と考えられる「120以上の国」の取り組みを、「議員選挙」について記事から書き抜きなさい。

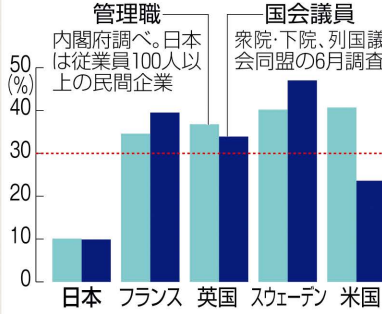
3 2005年と2019年とを比べて、日本の女性リーダーの割合はどのように変化しているといえるか。2005年の数字を「国会議員」10%、「省庁の管理職」2%、「企業の管理職」5%とし、それぞれについて具体的な数字を使って説明しなさい。

### 日本の女性リーダーの割合の推移

内閣府や厚生労働省の資料から



### 主な先進国の女性リーダーの割合



### 男女平等を阻む「壁」は？

「第5次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」の素案から抜粋

- 立候補や議員活動と家庭生活の両立の困難さ
- 候補者や政治家へのハラスメントの存在
- 「主たる稼ぎ手は男性」という固定的な性別役割分担意識

(2020年7月31日掲載)

速いスピードで女性登用を進めている。<sup>②</sup> 男女格差のない社会にすることは「世界的な人材獲得や投資をめぐる競争の成否を通じて、日本経済の成長力にも関わる」と、「基本的な考え方」の中でも指摘されている。

このような状況に対し、男女平等な社会にするための計画も昔からあった。政府が5年に一度、男女共同参画社会基本法に基づいて、5年ごとに行動計画を作っている。「指導的地位に占める女性の比率を2020年までに30%にする」という目標も行動計画の中にあつたものだ。

女性リーダーを増やす以外にも目標はたくさんある。選択的夫婦別姓制度の検討は2000年に定めた第1次計画から入っているが、議論は進んでいない。2015年からの第4次計画の達成状況を見ると、民間企業で育休をとった男性は、目標の13%に対して7・48%にとどまる。全国教育委員会で女性がいないのは、目標ゼロに対し、まだ64ある。ただ、今春採用された国家公務員の女性比率は、目標の30%を上回る36・8%だった。

5

日本を男女格差のない社会にしていくためにできる具体的な対策について、あなたの意見を書きなさい。

4

② 「男女格差のない社会にすること」はなぜ大切なのか。記事中で主張されている理由を説明しなさい。