

Research Paper No. W-80

日本のジェンダー平等に向けて：
データから読み解く現況と取り組み

石黒 久仁子

February 2023

**INSTITUTE OF BUSINESS RESEARCH
DAITO BUNKA UNIVERSITY**

はじめに

ジェンダー平等の推進は、日本にとって重要且つ喫緊の課題である。雇用機会均等法が1986年に施行され、女性の社会進出に対する様々な取り組みも立案され実施されてきている。しかし、諸外国に比べてその進展はまだまだ道半ばであるというのが現実であろう。“ジェンダー”という言葉も一般的に知られる言葉・コンセプトになり、メディアでは日々ジェンダー平等や女性の活用に関する様々な話題が取り上げられる。例えば、以下のように我が国が直面している急速に進む高齢化、男性の育児休業取得率の伸び悩み、企業だけでなく課題となる教員の男女比の大きさや教育に係る費用の高さなどの話題があるが、女性だけではなく男性、家庭を含めた全体としての取り組みの必要性を訴える議論が活発になってきている。

例：『75歳以上初の15%超え：敬老の人口推計 高齢者は3,627万人』（東京新聞, 2022a）

国内の65歳以上の人口：男性1,574万人 / 女性2,053万人

65歳以上の割合：1位日本(29.1%)、2位イタリア(24.1%)、3位フィンランド(23.3%)

2040年には推計35.3%となる見込みである。

・『1歳までに4回取得可に：産後パパ育休自由度アップ』

父親が育児休業を取りやすくする「産後パパ育休（男性版産休）」などの新制度が2022年10月

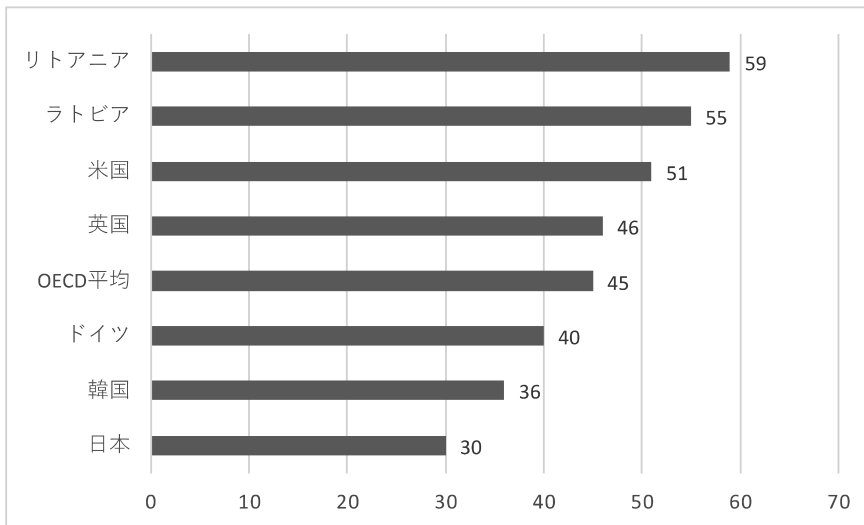
から始動し、2021年度に13.7%だった男性の育休取得率を25年度には30%にする目標。この制度により、子供の誕生から8週間以内の母親の産休期間に父親が最長4週間2回に分けて取得することが可能になると同時に、こどもが1歳になるまで取得できる通常の育休も分割して2回取ることが可能になる。（東京新聞, 2022c）

・『女性教員3割 日本最下位 大学など OECD「改善必要」』（東京新聞 2022b）

OECDは日本の教育の現場で「女性の才能を十分活用できていない。改善が必要だ。」（OECD担当者）と指摘する。高等教育にかかる費用のうち、日本は政府など公的機関の支出割合が33%にとどまり、家計負担が52%と高い。（OECD平均は公的支出66%、家計負担22%。）文科省は女性教員の活躍促進を進める。*教員の女性比率を高めた国立大に運営交付金を手厚く配分する取り組み実施（20年度から）。私大への私学助成についても、22年度から女性教員の割合が一定基準を上回っているかを評価指標に加える。（東京新聞, 2022, 図1. 参照。）

¹ 本稿は大東文化大学経営研究所経営部会（2022年10月25日『女性のキャリア形成に関する研究』）、文京学院大学生涯学習センター講座（2022年10月19日『SDGsをデータから読み解く5. ジェンダー』）で発表・議論された内容を基に加筆・再構成した。

図 1. 高等教育機関の教員の女性割合（正規雇用の教授・講師らのデータ、非常勤含まれず。）



出典：東京新聞（2022b）記事より作成

このような国際的な流れと我が国の現状を鑑み、本稿ではジェンダー平等の推進の現況と取り組みを、国際的な指標である Sustainable Development Goals (SDGs, 国連, 2022)、Global Gender Gap Report (GGGR, WEF, 2022)、ジェンダー平等に向けた様々な活動を継続して実施している男女共同参画局が取りまとめるデータを中心にレビューし、日本の現在の状況を各国と比較して確認する。以下、1. SDGs における第5の目標ジェンダーの日本における現況と政府の取り組み、2. Global Gender Gap Report に見るジェンダー平等の国際比較、3. 雇用分野におけるジェンダー平等推進の現況を、男女共同参画白書（男女共同参画局, 2021）の主要データ及び第5次男女共同参画基本計画（男女共同参画局, 2020）からレビューする。雇用分野は政治分野と共に日本においてジェンダー平等、女性の活用の推進が最も必要であるとされている分野で、筆者が継続して分析・考察している分野でもある。本稿でこれらのデータをレビューすることにより、日本のジェンダー平等についての理解を深め、今後の課題を考察することを目的とする。

1. Sustainable Development Goals : 17 のゴールと日本のジェンダー平等の現状

“SDGs”の言葉とそのイメージは近年多くの注目を集め、この言葉を聞かない、見ない日がないほど我が国において積極的な取り組みがなされている。SDGs : Sustainable Development Goals, “持続可能な開発目標”は、ミレニアム開発目標 (MDGs: Millennial Development Goals) の後継として設定され、国連において「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」(2015 年)に記載された 17 項目の目標をさす(MOFA, n.d.)。この 17 項目の目標の中の本稿の対象のジェンダーは SDGs 第 5 番目の目標である。国際社会でもジェンダー平等の推進は持続可能な社会作りのために重要であると認識されているが、日本の社会の多くの場面で未だ様々な課題が残されている。

2022 年版の『SDGs 達成ランキング』によると、163 カ国中全体の達成度では北欧勢が上位を占め（1 位フィンランド（86.5、ランキングのスコア* 2 年連続）、2 位デンマーク（85.6）、3 位スウェーデン（85.2）、4 位ノルウェー（82.3））、5 位以降も欧州諸国がランキングの上位に連なる（Asahi Shimbun, 2022）。一方日本は 19 位（79.6）と、経済規模と先進国としての国際社会への影響力を考えたとき、欧

州諸国を中心とした上位国とは大きな差がついている。² SDGs の 17 のそれぞれの項目の達成度は、その度合いにより、“達成済み”、“課題が残る”、“重要な課題がある”、“深刻な課題が残る”と、4 つに分類される。この点において日本の状況は以下のように分類されている。本稿が取り上げるジェンダー平等に関する項目は深刻度の最も大きい 6 項目の一つである。(Asahi Shimbun, 2022; SDG index, 2022)

達成済みとされた項目：

目標 4：質の高い教育をみんなに / 目標 9：産業と技術革新の基盤をつくろう /
目標 16：平和と公正を全ての人に

課題が残るとされた項目：

目標 1：貧困をなくそう / 目標 3：すべての人に健康と福祉を / 目標 6：安全な水とトイレを世界中に /
目標 8：働きがいも経済成長も / 目標 11：住み続けられるまちづくりを

重要な課題があるとされた項目：

目標 2：飢餓をゼロに / 目標 7：エネルギーをみんなにそしてクリーンに /
目標 10：人や国の不平等をなくそう

深刻な課題が残るとされた項目：

目標 5：ジェンダー平等を実現しよう / 目標 12：つくる責任つかう責任 /
目標 13：気候変動に具体的な対策を / 目標 14：海の豊かさを守ろう / 目標 15：陸の豊さも守ろう /
目標 17：パートナーシップで目標を達成しよう

では、ジェンダーの分野ではどのような項目が課題として挙げられているのであろうか。以下が SDGs で達成の目標となっている具体的な項目であるが、このようにジェンダー平等の推進ひとつをとっても目標として掲げられている項目には様々なものがある。前述のように政治・経済の分野は重要なものであるが、それ以外にも性的搾取・暴力、結婚、社会保障、リプロダクティブ・ヘルス、様々な資源へのアクセス、ICT (Information Communication Technology) 活用と強化など、まさしく SDGs の 5.1 に述べられている“あらゆる場所における全ての女性及び女子”に向けられている目標である (MOFA, n.d.; SDG index, 2022)

- 5.1 あらゆる場所におけるすべての女性および女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
- 5.2 人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性および女子に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
- 5.3 未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚、および女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
- 5.4 公共のサービス、インフラ、および社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
- 5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参加および平等なリーダーシップの機会を確保する。

² このランキングにおいては、米国 41 位 (75.6) 中国 56 位 (72.4) と、日本より更に低い達成度を示している。

5.6 国際人口開発会議（ICPD）の行動計画および北京行動綱領、ならびにこれらの検討会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康および権利への普遍的アクセスを確保する。

5.A 女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、ならびに各国法に従い、オーナーシップ、および土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。

5.B 女性のエンパワーメント促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。

5.C ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワーメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する。

では、この SDGs の達成に向けて日本政府はどのような取り組みを行っているのだろうか。日本政府は前述のように 2015 年に SDGs が採択された後、政府として国内の基盤整備に取り組み、2016 年 5 月に総理大臣を本部長、官房長官、外務大臣を副本部長とし、全閣僚を構成員とする「SDGs 推進本部」を設置し、国内実施と国際協力の両面で率先して取り組む体制をとっている（首相官邸, 2022; MOFA, n.d.）。この本部の下で「SDGs 推進円卓会議」（行政、民間セクター、NGO・NPO、有識者、国際機関、各種団体等を含む幅広いステークホルダーによって構成）が同年 12 月に「SDGs 実施指針」を決定した。また、2021 年 6 月の第 10 回推進本部会合では、2017 年以来、2 回目となる自発的国家レビュー（VNR: Voluntary National Review）を決定した³。この推進本部の 2022 年のアクション・プランの第 1 にジェンダーが取り上げられている。

1. あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現
2. 健康・長寿の達成
3. 成長市場の創出、地域活性化、科学技術イノベーション
4. 持続可能で強靱な国土と質の高いインフラの整備
5. 省・再生可能エネルギー、防災・気候変動対策、循環型社会
6. 生物多様性、森林、海洋等の環境の保全
7. 平和と安全・安心社会の実現
8. SDGs 実施推進の体制と手段

これら政府のアクション・プランは、前述のランキングで「深刻な課題である」と指摘されている項目を中心に包括的に制定されているが、国全体として持続可能な発展を推進するためにジェンダーの項目が必須であることが確認できる。以下、2022 年アクション・プランからいくつかの項目を抜粋し、現在の達成度合い/現況を確認する。（MOFA, n.d. より）

・性別に基づく平等と差別撤廃を促進、実施及びモニターするための法律の枠組みが制定されているかどうか：ジェンダーに係る日本の法律の枠組みは、2018 年度において未だ 100%に達していないとの評価で、特に公的な場でのジェンダー平等及び女性に対する暴力の分野で低い。（分野 1：包括的な法的枠組みと公的生活（60.0）、分野 2：女性に対する暴力（66.7）、分野 3：雇用と経済的利益（60.0）、分野 4：結婚と家族（90.9））

³ 詳細の会議内容は首相官邸（2022）『持続可能な開発目標（SDGs）推進会議』を参照のこと。

・公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する：家庭における家事・育児・介護の女性の負担はジェンダー平等を考える上で重要な要素だが、データによると、1日に費やされた時間の割合が男性 3.1、女性 15.1 と、家事・介護労働においては女性に集中していることがうかがえる。(2016 年)

・政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する：上述のように日本のジェンダー平等において最も改善が必要な分野である。しかし、国会及び地方議会において女性が占める議席の割合は中央・地方共に非常に低く、今後相当の改善が必須となる。

(a) 国会において女性が占める議席の割合： 2019： 9.9%

(b) 地方議会において女性が占める議席の割合： 2019： 14.5%

経済の分野では主に企業などの組織における女性の活躍が重要な指標となる。当該アクションプランの調査では、管理職に占める女性の割合は 2021 年度で 13.2%と、上述の政治の分野と同じく、相当の改善が必要となる。⁴

・人身売買や性的、その他の種類の搾取など、全ての女性及び女兒に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する：この分野ではいくつかの指標が挙げられているが、例として、これまでにパートナーを得た 15 歳以上の女性や少女のうち、過去 12 か月以内に、現在、または以前の親密なパートナーから身体的、性的、精神的暴力を受けた者の割合（暴力の形態、年齢別）がデータとして検証されている。上記のそれぞれの形態で最も多く経験している年代の割合をデータで見ると、30 代に集中していることがわかる。（最も多い年代 - 身体的暴行：30 代（3.8%）、心理的攻撃：50 代（7.7%）、経済的圧迫：30 代（3.4%）、性的強要：30 代（3.8%）など。）また、過去 12 か月以内に、親密なパートナー以外の人から性的暴力を受けた 15 歳以上の女性や少女の割合を見ると、20 代から 60 代以上に及ぶ広い年齢層に存在し、加害者は元配偶者・それ以外と、様々な関係における暴力が発生していること読み取れる（2017 年）。

以上のように、日本におけるジェンダー平等の達成には、各種制度の枠組みとなる法制度、政治・経済・社会、そして家庭と私的領域の全ての分野において改善点が多く存在し、更なる施策の立案と実行の推進が必要であることがわかる。

2.ジェンダー平等進展度の国際比較：Global Gender Gap Report からの考察

次に、ジェンダー平等において各国の取り組みを確認する指標として World Economic Forum が毎年発表している Global Gender Gap Report から、我が国のジェンダー平等度の状況を見ていきたい（WEF, 2022）。表 1. が示すように、日本は直近のランキングによると 146 か国中 116 位と下位に位置する（2021 年は 156 か国中 120 位）。日本の傾向として際立っているのが、教育の分野では平等度が進み、更に健康の分野でも中位を超える状況であるにも関わらず、経済分野が 121 位、更に政治分野で 139 位と他国との比較で遅れをとっている。（先進国の中で最低レベルであり、アジア諸国の中でも韓国や中国、ASEAN 諸国より低位である（男女共同参画局, 2022）。）

次節で更に詳細を見るが、日本のジェンダー平等の進展は、様々な課題はあるものの確かに年々改善

⁴ 管理的職業従事者は以下と定義されている。：事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理に従事するものをいう。国・地方公共団体の各機関の公選された公務員も含まれる。

され、平等度を示す指数も上昇している。しかしながら国際社会の中での比較において低迷が続いているのは、ひとつに日本のジェンダー平等施策が大きな進展をもたらすに至っていないことが挙げられよう。同時に、他国のジェンダー平等の進展のスピードが日本と同等もしくはそれ以上に速く、日本は現在のポジションをキープしているに留まっていると推測される。

GGGR は、政治・経済・健康・教育の大きな4分類に分かれて状況を分析しているが、調査対象の多くの国々で政治分野の平等度は他の3つの指標に比べてまだ低い。しかし上位に連なる国々が調査対象の4項目において比較的バランス良く平等が進んでいるのに対し、日本の各指数は上述のように平等度が進展している教育・健康分野と、著しく遅れている政治・経済分野の二つの大きなグループに分かれ、非常にアンバランスな状況を示している。この様子は上述のSDGsから見た分析とも関連し、政治・経済の分野で更なる改善の必要性を示しているといえよう。また、それら2分野の改善を目指すためには、その他の領域 — 家庭や社会など — におけるジェンダー規範・慣行、またジェンダーに係る価値観を変えていくことが必須となるであろう。

表 1. Global Gender Gap Report (2022 全体、抜粋)

Overall ranking	Country	Economic Participation & Opportunity (経済)	Educational Attainment (教育)	Health & Survival (健康)	Political Empowerment (政治)
1	Iceland	11	68	121	1
2	Finland	18	1	78	2
3	Norway	27	79	119	3
4	New Zealand	39	1	110	4
5	Sweden	5	1	124	10
6	Rwanda	33	108	59	7
7	Nicaragua	100	1	36	5
8	Namibia	20	30	1	19
9	Ireland	35	1	113	11
10	Germany	75	81	70	8
22	United Kingdom	44	33	105	24
27	United States	22	51	83	38
116	Japan	121	1	63	139

3. 国内の雇用の分野でのジェンダー平等の進展：男女共同参画の視点から

では、どのように日本のジェンダー平等は進んでいるのだろうか。本節では、前述のように課題が多く平等度が進んでおらず、且つ筆者が分析・考察を進めている雇用の分野について、男女共同参画白書（男女共同参画局, 2021）のデータと、男女共同参画基本計画（第5次）（ibid, 2020）に示されている現況と目標を中心に、今後の課題について見ていきたい。

まず、全体の労働力率であるが、労働力人口比率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、2021年は平均62.1%、男女別では男性71.3%女性53.5%で、男女間で大きな差がある（総務省統計局, 2022）。15~64歳の労働力人口比率は、2021年平均80.1%、男性86.7%、女性73.3%であり、労働力年齢において労働市場に出ている割合はやはり男女で10ポイント以上の差があることがわかる。

労働力人口を年代別に、1980年、2000年、2020年と、20年ごとの推移をみると、日本の労働力率で特徴的であるとされるM字カーブは大きく変化し、より台形に近づいていることがわかる（図2.）（男女

共同参画局, 2021)。変化の内容として、過去 40 年間で先ず M 字の中心の窪みの年代が 1980 年の 25 歳～34 歳から、2020 年には 35 歳～39 歳と大きく上がっている。M 字カーブに見られるように労働力に窪みが出る理由は結婚もしくは育児によって労働市場から撤退する女性が多いことに起因すると考えられるが、1980 年から 2020 年の間に、1) 女性の結婚・出産年齢が上がっている、2) 同時に結婚・出産による退職が少なくなっている、等の事由が考えられる。更に労働力率は 1980 年代に比べて大きく上方に変化しているが、これは結婚や育児のライフ・キャリアの転機はあるものの、労働市場から撤退する女性が減少し、働き続けている女性が増えているためと考えられる。

では、女性はどのような仕事に就いているのだろうか。図 3. は男女別の非正規雇用者割合の推移 (1985 年から 2019 年) である (男女共同参画局, 2021)。全体として男女ともに年々非正規雇用者の割合が増加しているが、女性の非正規雇用者割合は 1985 年の 32.1% から 2005 年には既に 5 割を超え、2019 年は 56.0% となった (図 3.)。上記の年代別労働力率の推移では女性の労働力率が大幅に増加している点を指摘したが、実際の雇用形態で非正規雇用の女性が半数以上を占めている点は、給与・待遇・スキル獲得などの様々な面で正規雇用の男性のみならず正規雇用の女性との差も大きくなっていると考えられる。更に、年代別の非正規雇用者の割合を見ると、女性は 15-24 歳の一般的な入職年齢を最低の起点として、以降 65 歳以降まで一貫して上昇傾向にある (図 4.)。これは過去 40 年余りで国内の雇用の構造が大きく変わっていることを示すと同時に、変化をもたらしているのが自主的あるいは外的 (例: 正規社員として勤務する会社がない、家庭責任との両立の条件が合わないなど) のいずれかの要因で、女性の働き方に変化が出て、更に継続して労働市場にいる女性が増加していると考察できる。

一方、正規社員として働く女性達は男性と同様のキャリアを形成できるのであろうか? 図 5. は管理的立場にある女性の割合の推移を示す。部長級、課長級、係長級の全ての職位において過去 30 年間増加の傾向にあるが、2020 年時点で最も高い係長級で 21.3%。次いで課長級 11.5%、部長級 8.5% と、組織における女性リーダーは未だ少数である。

図 2. 年代別労働力率 (1980, 2000, 2020 年)

* 以下図 2.-5. は全て出典: 令和 3 年度版男女共同参画白書 (男女共同参画局, 2021)

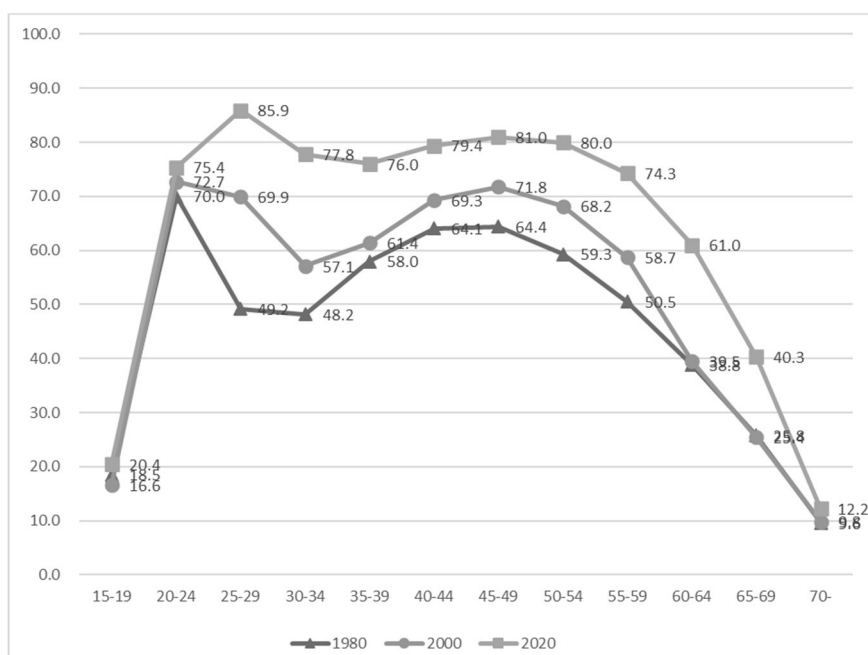


図3. 男女別 非正規雇用者割合 推移

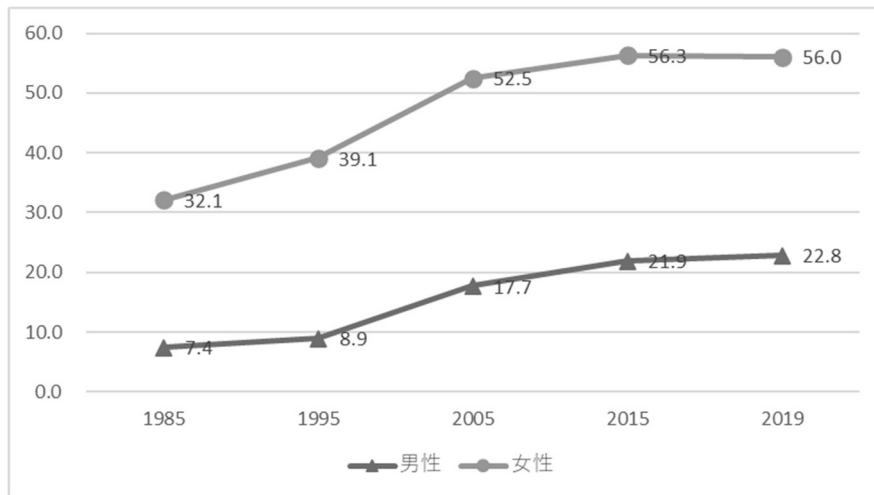


図4. 年代別、男女別 非正規雇用者割合

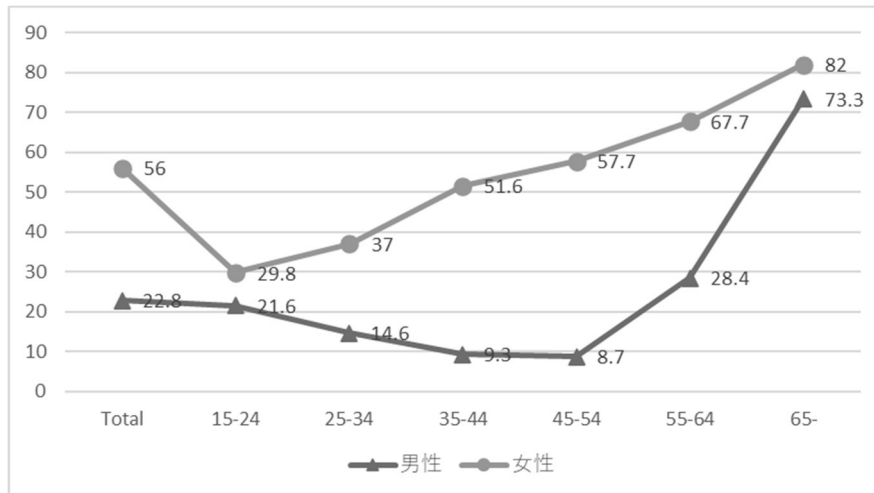
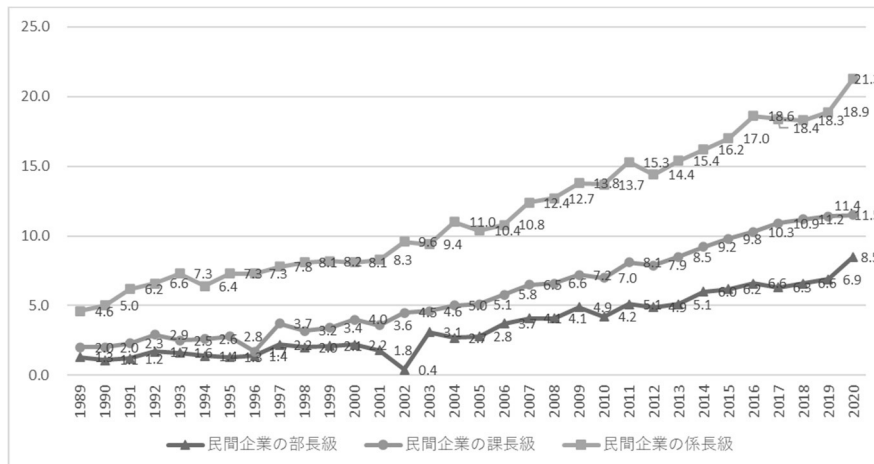


図5. 管理的立場にある女性の割合推移



第1節のSDGsの分析では、内閣府の直轄の組織として17のゴールそれぞれに達成の目標が掲げられていたが、男女共同参画局においても男女共同参画基本計画を策定し、改善に努めている。直近の第5次の目標から、政治・雇用に関する分野からいくつかの項目を抜粋して確認する（男女共同参画局, 2020）。

政策・方針決定過程への女性の参画拡大は、これまでデータを確認したように非常に重要且つ最大の課題のひとつである。近年の実績を見ると、たとえば、衆議院・参議院の候補者に占める女性の割合は非常に低く（それぞれ17.8%（2017年）、28.1%（2019年））この割合を2025年までに35%に上げる目標を設定している。

更に雇用の分野では表2.に見られるように、男女共同参画の推進と仕事と生活の調和の二つの観点から、細かな目標が立てられている。目標の中には、女性の就業率、女性の出産後の継続就業、管理職比率に加え、男性の育児休業取得率の向上と、男性・女性両方の労働時間と有給取得率など、男性・女性それぞれに目標数値が設定されている項目がある。前述のように、雇用分野でのジェンダー平等の推進には、より仕事と生活を調和できる働き方・環境の整備が重要であり、そのために女性のみ焦点を当てるのではなく、様々な分野、領域での施策が重要であることがわかる。

表2 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和（抜粋）

項目	現状	成果目標（期限）
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	男女計:6.4% 男性:9.8% 女性:2.3% (2019年)	5.0% (2025年)
年次有給休暇取得率	男女計:56.3% 男性:53.7% 女性:60.7% (2019年又は2018年会計年度)	70% (2025年)
民間企業における男性の育児休業取得率	7.48% (2019年度)	30% (2025年)
25歳から44歳までの女性の就業率	77.7% (2019年)	82% (2025年)
第一子出産前後の女性の継続就業率	53.1% (2015年)	70% (2025年)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合		
係長相当職	18.9% (2019年)	30% (2025年)
課長相当職	11.4% (2019年)	18% (2025年)
部長相当職(再掲)	6.9% (2019年)	12% (2025年)

出典：男女共同参画局（2020）

4. おわりに：将来への課題と取り組みの推進に向けて

ここまで、SDGsの17の目標の第5の目標のジェンダー平等、GGGRに見られるジェンダー平等度の達成度、男女共同参画白書及び男女共同参画計画の雇用に係る項目の3つの角度から日本のジェンダー平等の現状と課題を、それぞれのプログラムから抜粋したデータを基に整理して考察してきた。ジェンダー平等を推進する要素は様々で、本稿でレビューをしたそれぞれの項目からのみでも、国内ではまだ議論されていない点が多くあることがうかがえる。今後ジェンダー平等を更に推進するためには、先ず、

SDGs や男女共同参画計画にあるように明確な目標を設定することが重要であろう。その為にはそれぞれの分野で何が問題であるかという現状を、より正確且つ仔細に理解することが出発点である。そのうえで、ひとつひとつの項目・要素に関して最終的な目標達成をもたらすための解決策・改善案を検討し、実施することが必要となる。更に、ジェンダー平等の問題は政策決定をする政治家、行政担当者や、人々を雇用する企業や組織のみの問題として捉えるのではなく、公的及び家庭や個人を含めた私的な領域全てにおいて、あらゆる人々を含めたジェンダー平等を実現するための対話・議論・参画が必須ではないだろうか。

また、SDGs や GGGR のデータからは、国際比較から見た日本のジェンダー平等の進展の度合いを客観的に考察することができる。ランキングの順位を見るだけでは実際の成功要因や阻害要因を更に深めて理解することはできないが、各国の状況の更なる分析は、諸外国の成功事例から我が国どのようなモデル、施策を適用できるかという重要な点を示してくれる。例えば、筆者が調査を実施している欧州の事例からは、多くの国々で日本と同じく労働力不足解消に関連して女性・家族政策が発展しているが、それらの国々が女性の労働力参加を後押しする政策を実施したのに対し、日本では男女で仕事の領域と家庭の領域の明確な役割分担を行うことにより経済発展を遂げてきたことが浮き彫りとなった (Ishiguro, 2022)。また、欧州各国では、女性の労働力参加を推進していくために、労働問題単体ではなく、税・社会保障・金融システムを組み入れた包括的な社会・経済システムを構築し、企業・社会における多様で柔軟な働き方の受容とサポート環境の整備や男性・女性双方を対象としたワーク・ライフ・バランス(WLB)に対する真剣な取り組みがなされている点が見出された。それぞれの国は異なる文化や歴史、更に地政学的な特徴やその国に固有の状況を有しており、一概に他国の方針や取り組みを適用するのが最適ではないであろうが、多くの事例を理解することにより、改善に向けてのヒントを与えてくれるだろう。

では、ジェンダー平等の課題は女性のみ焦点をあてて立案していけば十分なのだろうか。本稿で示された非正規雇用増大や少子高齢化の問題は、女性だけでなく男性も含めた、個人、家族、そして社会の問題として今後更に顕在化してくると思われる。将来に向けて、多様な人々が生き生きと働き、暮らす社会の創造の為に、これまで以上に社会全体で助け合い、対話・議論し、検討し、今後の改善のための計画と実行が必須であり、それが社会・国全体の活力の原動力となると確信している。

参考文献

Asahi Shimbun (2022) 「SDGs ACTION : 1位はフィンランド、欧州が上位占める」

<https://www.asahi.com/sdgs/article/14635843#h7sl3wme75310heihlava2on1eitt0k> (2022年10月5日アクセス) .

Ishiguro, Kuniko (2022) 「Gender equality in the Japanese workplace: Development over the 35 years since the enforcement of the EEOL」 pp.1-17, 文京学院大学外国語学部紀要第21号.

SDG Index (2022) 『Sustainable Development Report 2022』 <https://dashboards.sdgindex.org>, (2022年10月5日アクセス) .

SDGs 推進本部 (2021) 『SDGs アクションプラン 2022: 全ての人生きがいを感じられる、新しい社会へ』 https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/SDGs_Action_Plan_2022.pdf (2022 年 9 月 10 日アクセス) .

外務省 (MOFA) (n.d.) 「Japan SDGs Action Platform」
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/index.html> (2022 年 10 月 5 日アクセス) .

国連グローバル・コンパクト・ネットワーク (2022) 「SDGs とは」
<https://www.ungcjin.org/sdgs/index.html> (2022 年 9 月 10 日アクセス) .

首相官邸 (2022) 「持続可能な開発目標 (SDGs) 推進会議」
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sdgs/index.html> (2022 年 12 月 20 日アクセス) .

総務省統計局 (2022) 「労働力調査(基本集計)2021 年(令和 3 年)平均結果の要約」
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf> (2022 年 10 月 5 日アクセス) .

男女共同参画局 (2020) 「第 5 次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～ (令和 2 年 12 月 25 日閣議決定)」, https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html (2021 年 11 月 10 日アクセス) .

_____ (2021) 「男女共同参画白書 令和 3 年版」
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/index.html (2022 年 10 月 5 日アクセス) .

東京新聞 (2022a) 「75 歳以上初の 15% 超え：敬老の日 人口推計 高齢者は 3,627 万人」
(9 月 19 日朝刊) .

_____ (2022b) 「女性教員 3 割 日本最下位 大学など OECD 「改善必要」 (10 月 10 日朝刊) .

_____ (2022c) 「1 歳までに 4 回取得可に：産後パパ育休 自由度アップ」 (10 月 17 日朝刊) .

World Economic Forum (WEF) (2022) 「Global Gender Gap Report 2022」
<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/> (2022 年 10 月 5 日アクセス) .