第３１回　人間らしく働くための九州セミナー　in北九州

第６回事前学習会

「身近なジェンダーについて」

2021年8月25日

弁護士法人女性協同法律事務所
柏　熊　志　薫

ジェンダーチェック・テスト

学習会当日に出題します！

ジェンダーチェック・クイズ

- なぜ外科医は手術ができなかったのか？

ある男が、自分の息子を車に乗せて自ら運転していた。
残念なことにその車はダンプカーと衝突して大破してしまった。
親子を救急車で搬送中、運転していた父親は死亡。
息子は意識不明の重体。
救急病院の手術室で、運び込まれてきた子どもの顔を見た外科医は息を飲む。
そして、次のような意味のことを口に出した。

「自分にはこの子の手術はできない。この子は息子です。」

アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）

- 自分自身が気づかないものの見方や捉え方の歪み・偏り。
- 考える以前に瞬時にかつ無意識に起こる知的連想プロセスの一つ。
- 「高速思考」。大量の情報からすばやくパターンを見つけだし、仮説をもとに素早く行動を起こすことをサポートするうえで、重要な役割を持っている面も。便利なショートカットキーのような役割。

問題は、無意識の関連付けが相手にマイナスに作用するとき

○レッテル貼りによるマイナス効果

○信頼関係へのマイナスの影響

→そのひとが十分に能力を発揮して社会に参画することを阻む。

ジェンダーってなんだろう？

従来は、「社会的・文化的に形成された性差ないし性別」

cf. 生物学的性差（セックス）

⇩

私たちは、すべての事象を文化的・社会的なフィルターを通して見ている。
「性」も。

○メイク、ファッション

○言葉

○トイレ

○仕事

ありとあらゆる場面で、人間を「性別」という基準で＜分類＞。

⇩

ジェンダーとは、その＜分類＞の実践を支える社会的なルール（規範）

フェミニズムのあゆみ

【第二波フェミニズム】１９６０年代後半以降～本格化

○スローガン「個人的なことは政治的なこと」。

→ 個人的なことが生じる私的領域（特に家庭）もまた、政治的な支配構造の一部であることを明らかにした。

家父長制、ジェンダー概念の誕生。

Cf.偉い人々の謝罪会見

「妻（娘、孫娘）に怒られた」発言！？

いまは・・・【第四波フェミニズム】

SNS及びポピュラー文化を介して広がる現在の盛り上がり。

#Me Too　　#Ku Too

フラワーデモ

ツイフェミとは？　なぜ炎上するのか？

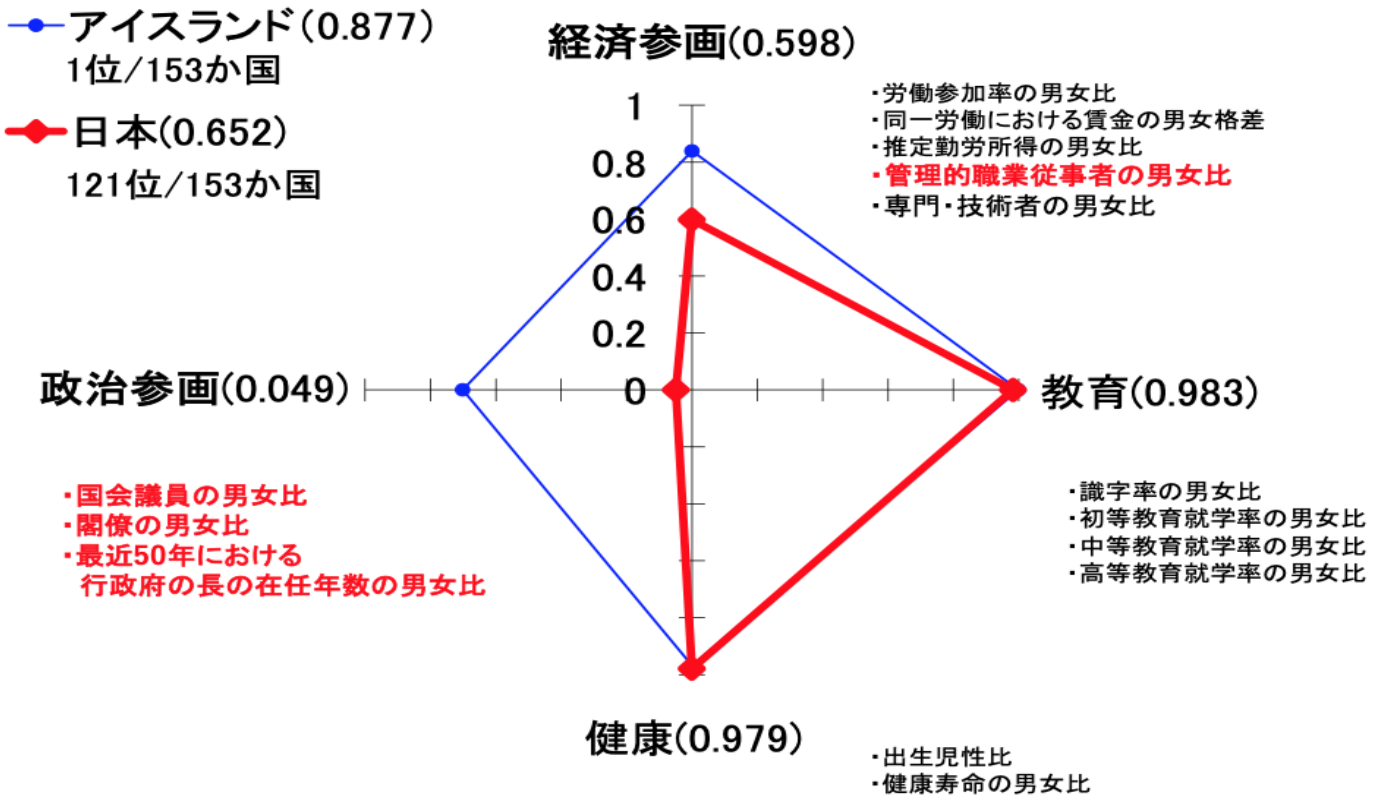
○エコーチェンバー現象

　→閉じたコミュニティで自分の意見が増幅・強化していく。

○怒りの矛先を「おじさん」で一括りに。

　→ 性別二元論を批判しているはずなのに・・・

ジェンダーギャップ指数って？（2020年版）



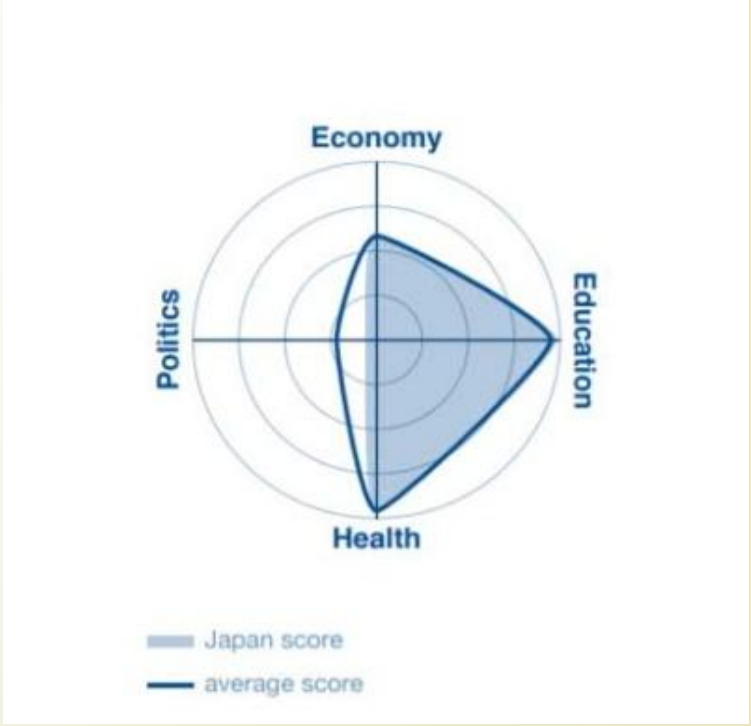
（備考）1．世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より作成
2．スコアが低い項目は赤字で記載
3．分野別の順位：経済（115位）、教育（91位）、健康（40位）、政治（144位）

順位	国名	値
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
4	スウェーデン	0.82
5	ニカラグア	0.804
6	ニュージーランド	0.799
7	アイルランド	0.798
8	スペイン	0.795
9	ルワンダ	0.791
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
19	カナダ	0.772
21	英国	0.767
53	アメリカ	0.724
76	イタリア	0.707
81	ロシア	0.706
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
120	アラブ首長国連邦	0.655
121	日本	0.652
122	クウェート	0.650

出典：女性活躍の現状と課題（内閣府）令和３年３月

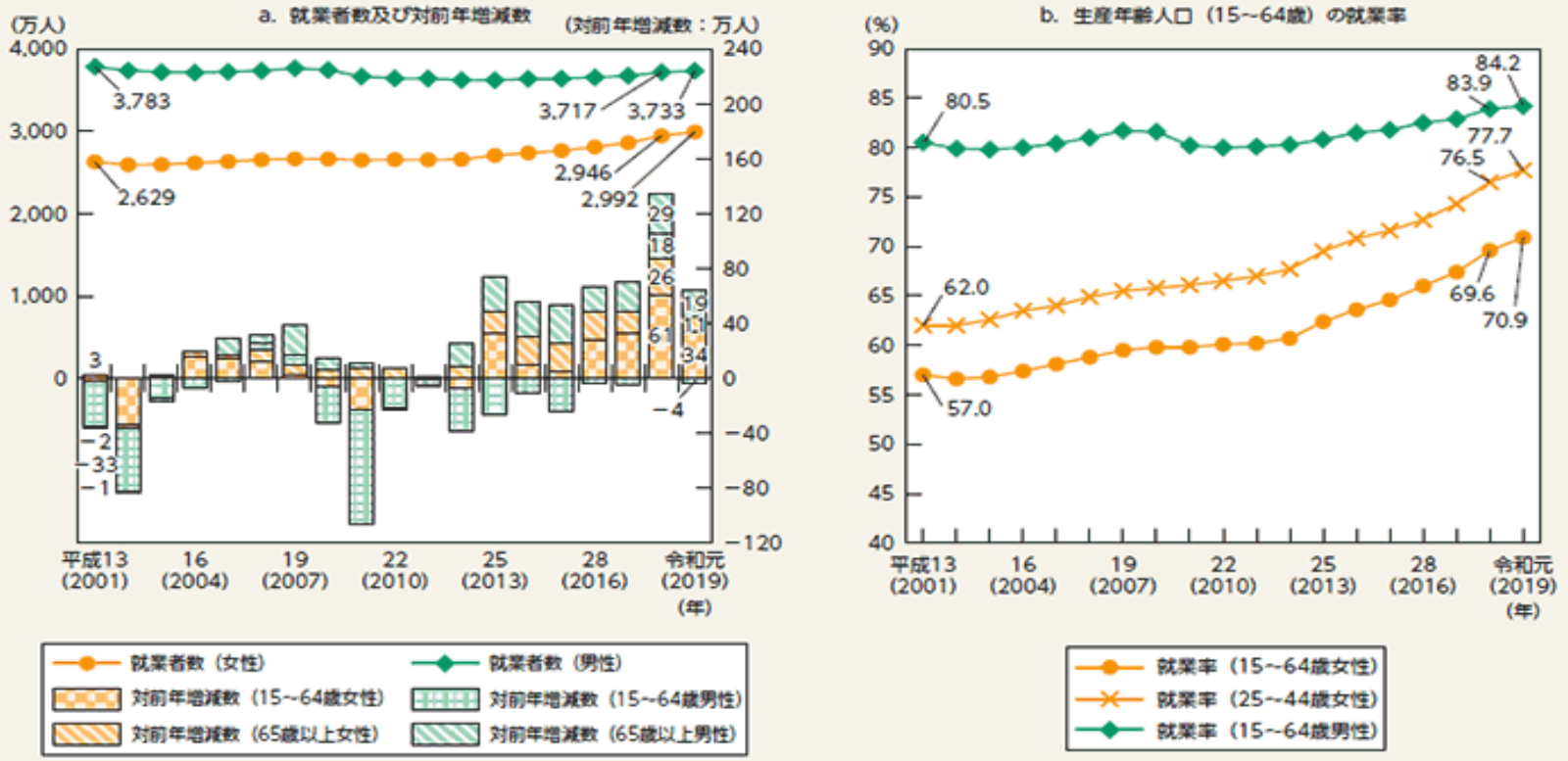
- 2021年3月31日
  世界経済フォーラムが「グローバル・ジェンダーギャップレポート2021」を発表

１５６カ国中、１２０位
主要７カ国（Ｇ７）は引き続き最下位
経済は117位（前年は115位）
政治は147位（前年は144位）



働く現場は、男女平等か？（現状）

Ⅰ－２－１図　就業者数及び就業率の推移

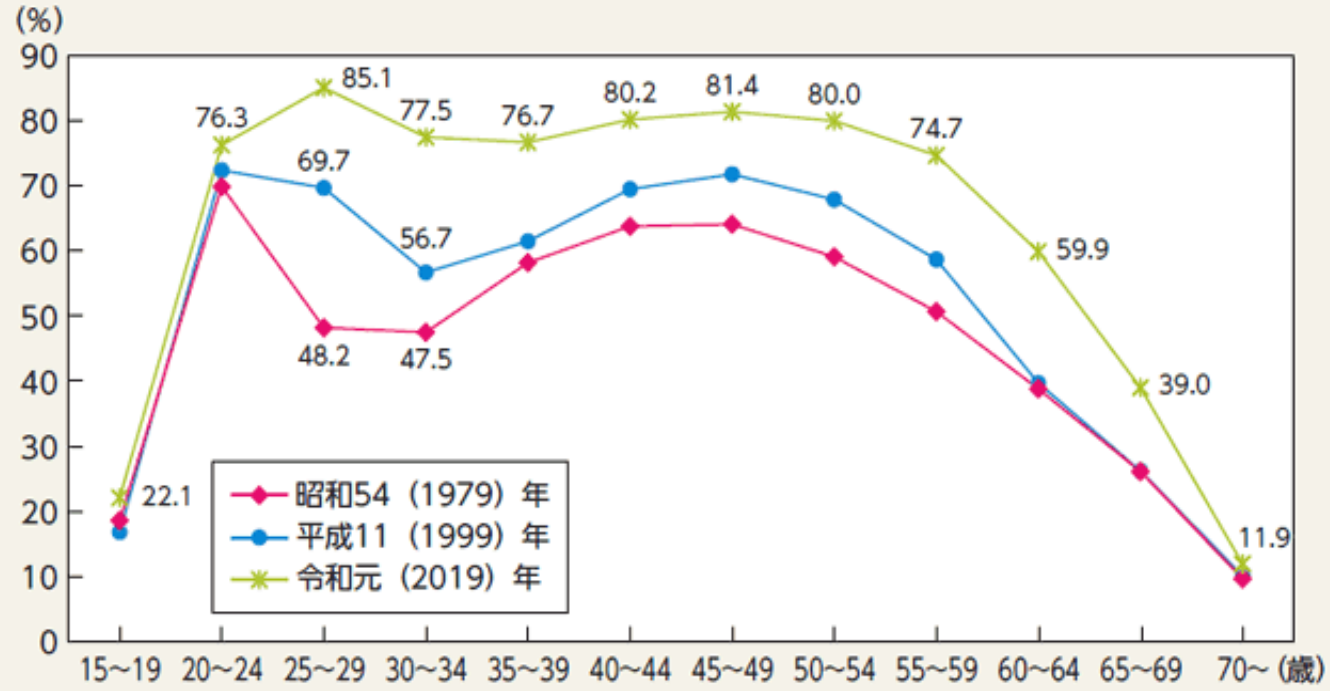


（備考）１．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
２．平成17年から28年までの値は，時系列接続用数値を用いている（比率を除く）。
３．就業者数及び就業率の平成23年値は，総務省が補完的に推計した値。

<出典>
令和２年版男女共同参画白書　第２章
「就業分野における男女共同参画」

M字カーブとは？

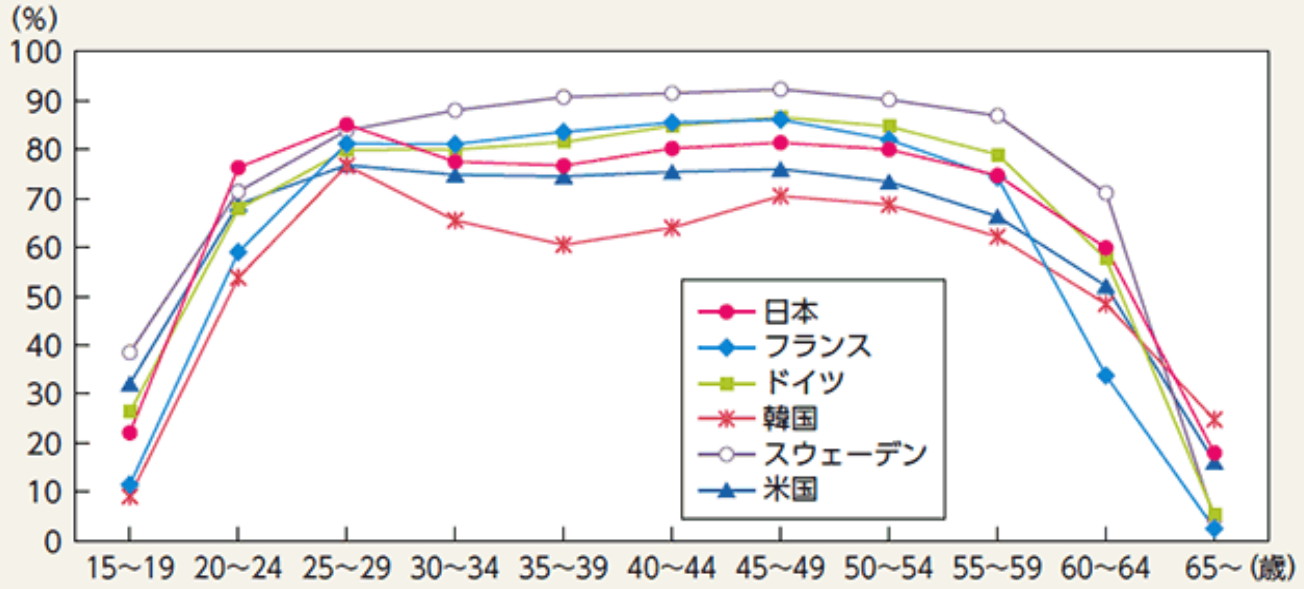
Ⅰ－2－3図　女性の年齢階級別労働力率の推移



（備考）1．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2．労働力率は，「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。

主要国と比べると？

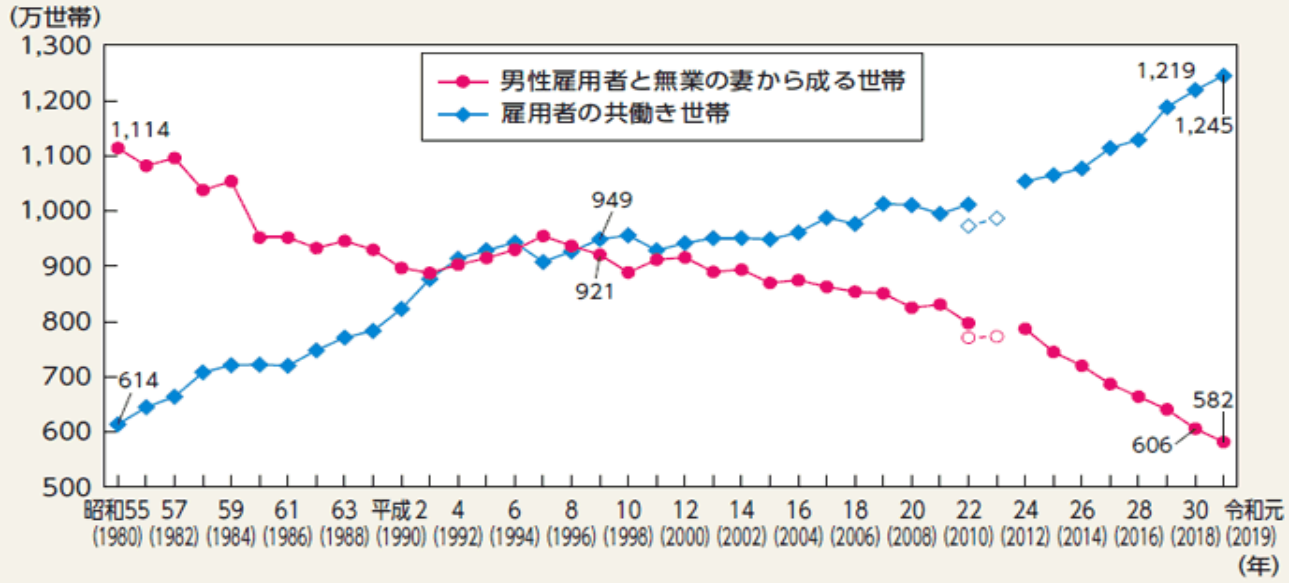
Ⅰ－２－４図　主要国における女性の年齢階級別労働力率



（備考）１．日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（令和元年），その他の国はILO “ILOSTAT” より作成。いずれの国も令和元年（2019）年の値。
２．労働力率は，「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。
３．米国の15～19歳の値は，16～19歳の値。

増えていく共働き世帯

Ⅰ－特－11図　共働き等世帯数の推移

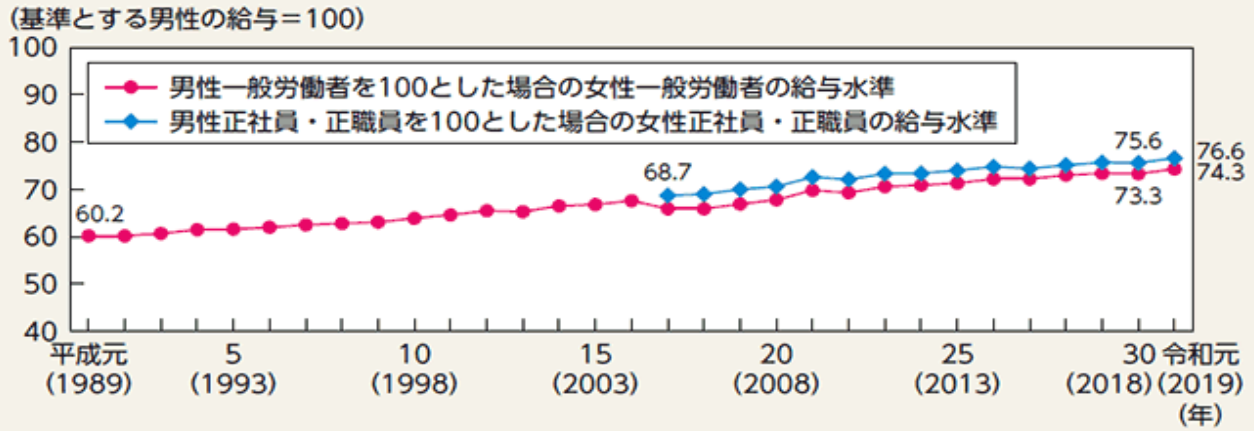


（備考）１．昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年２月。ただし，昭和55年から57年は各年３月），平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは，調査方法，調査月等が相違することから，時系列比較には注意を要する。
２．「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは，平成29年までは，夫が非農林業雇用者で，妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。平成30年以降は，就業状態の分類区分の変更に伴い，夫が非農林業雇用者で，妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。
３．「雇用者の共働き世帯」とは，夫婦共に非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）の世帯。
４．平成22年及び23年の値（白抜き表示）は，岩手県，宮城県及び福島県を除く全国の結果。

＜出典＞
令和２年版男女共同参画白書
第２章「就業分野における男女共同参画」

男女間所定内給与の格差

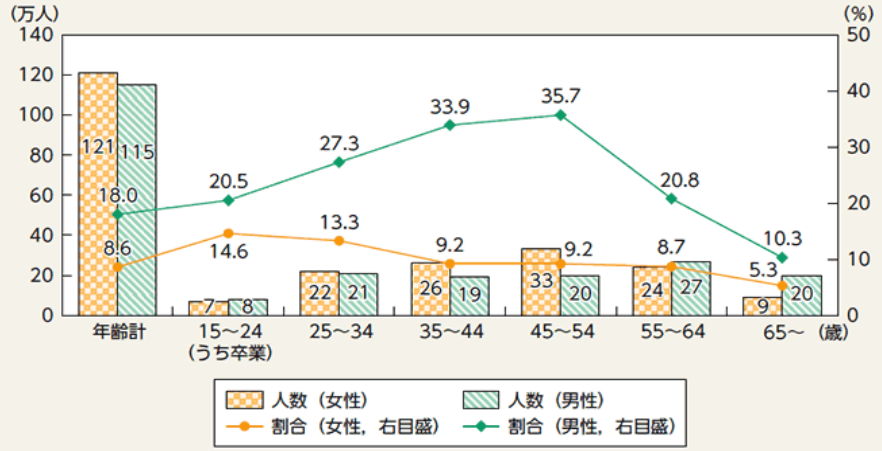
Ⅰ－２－９図　男女間所定内給与格差の推移



（備考）１．厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
２．10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における値。
３．給与水準は各年６月分の所定内給与額から算出。
４．一般労働者とは，常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
５．正社員・正職員とは，一般労働者のうち，事業所で正社員・正職員とする者。
６．雇用形態（正社員・正職員，正社員・正職員以外）別の調査は平成17年以降行っている。
７．常用労働者の定義は，平成29年以前は，「期間を定めずに雇われている労働者」，「１か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は１か月以内の期間を定めて雇われている者のうち４月及び５月に雇われた日数がそれぞれ18日以上の労働者」。平成30年以降は，「期間を定めずに雇われている労働者」及び「１か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
８．「賃金構造基本統計調査」は，統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取り扱いをしていたところ，平成31年１月30日の総務省統計委員会において，「十分な情報提供があれば，結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており，一定の留保がついていることに留意する必要がある。

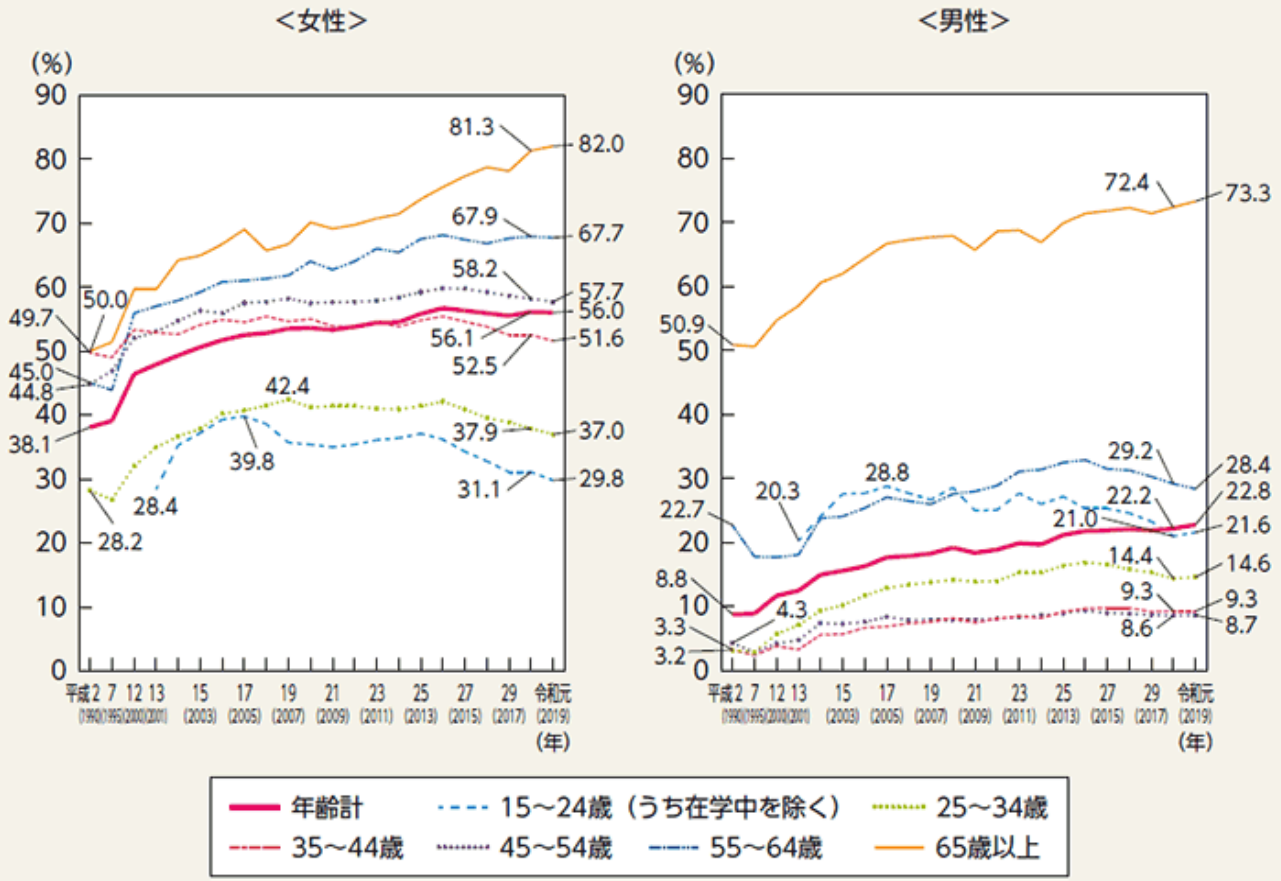
非正規雇用労働者の割合は？

Ⅰ－２－７図　非正規雇用労働者のうち，現職の雇用形態についている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者の人数及び割合（男女別，令和元(2019)年）



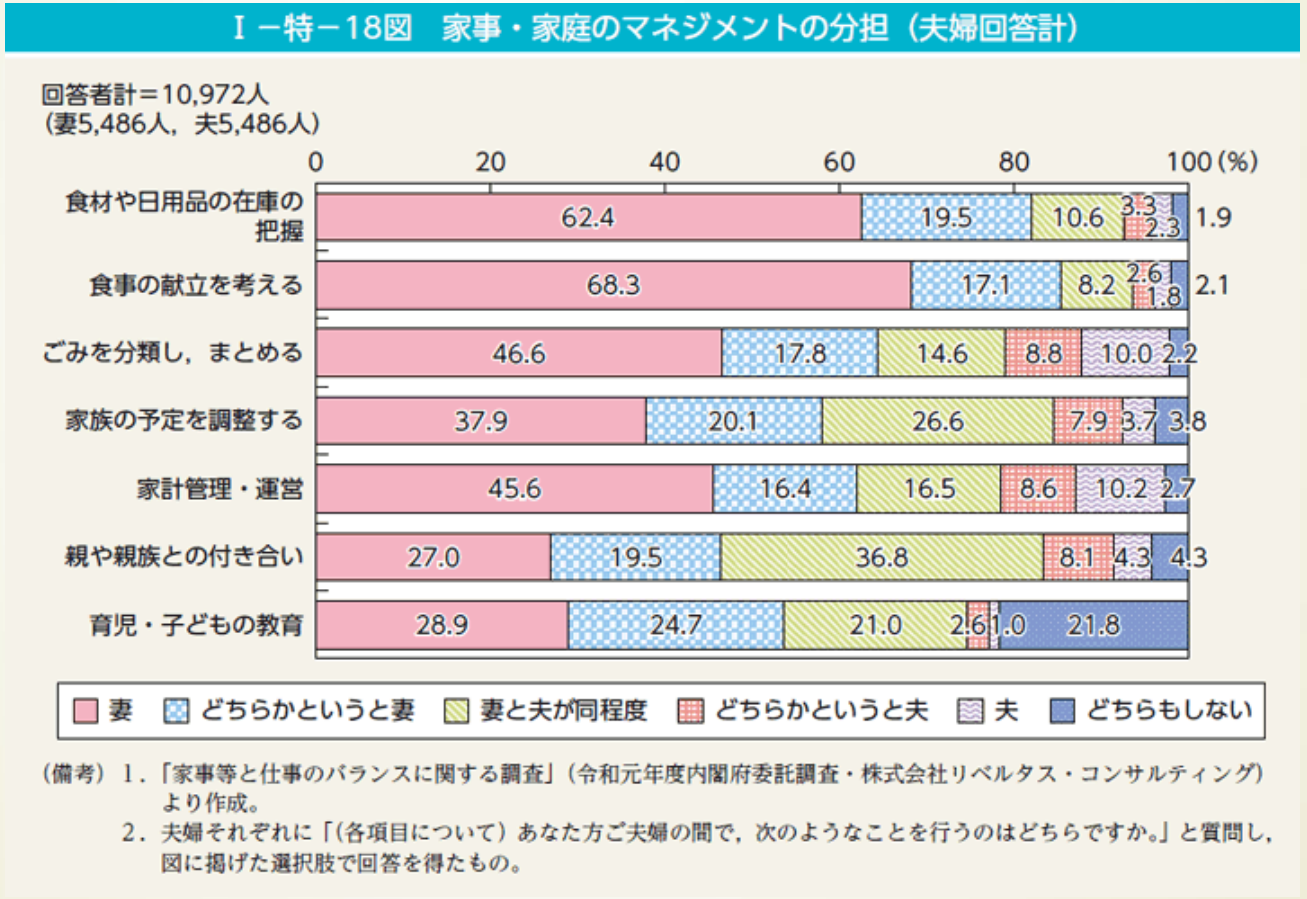
（備考）１．総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和元年）より作成。
２．非正規の職員・従業員（現職の雇用形態についている理由が不明である者を除く。）のうち，現職の雇用形態についている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者の人数及び割合。

Ⅰ－２－６図　年齢階級別非正規雇用労働者の割合の推移（男女別）



（備考）１．平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年２月）より，平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは，調査方法，調査月等が相違することから，時系列比較には注意を要する。
２．「非正規の職員・従業員」は，平成20年までは「パート・アルバイト」，「労働者派遣事業所の派遣社員」，「契約社員・嘱託」及び「その他」の合計，平成21年以降は，新たにこの項目を設けて集計した値。
３．非正規雇用労働者の割合は，「非正規の職員・従業員」／（「正規の職員・従業員」＋「非正規の職員・従業員」）×100。
４．平成23年値は，岩手県，宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値。

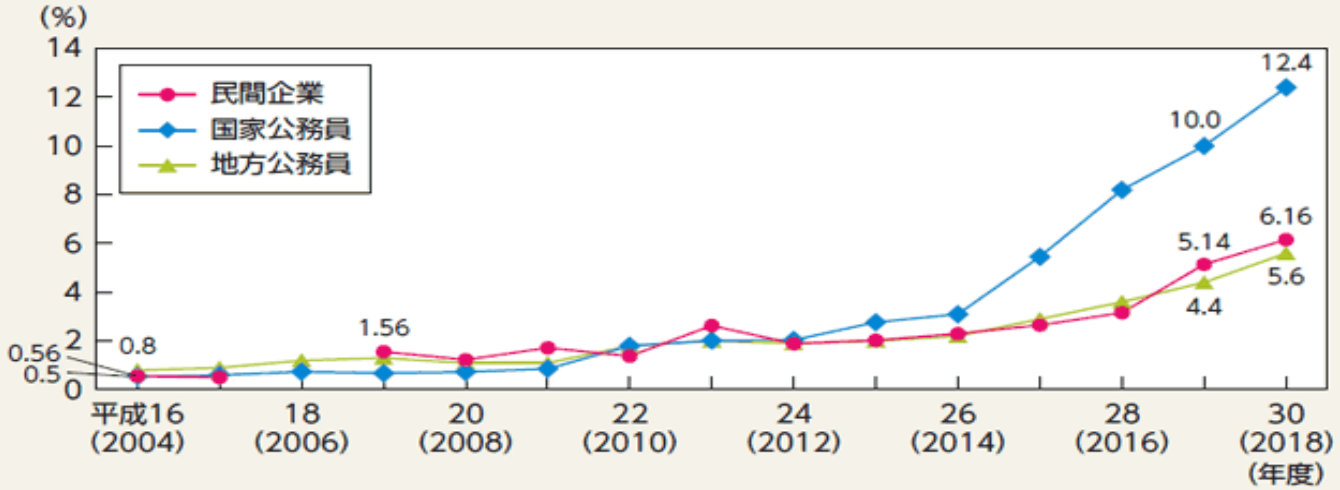
家庭責任のマネジメントは平等？



＜出典＞
令和２年版男女共同参画白書
第２章「就業分野における男女共同参画」

男性の育児休業取得率が低いのはなぜか？

Ⅰ－特－21図　男性の育児休業取得率の推移



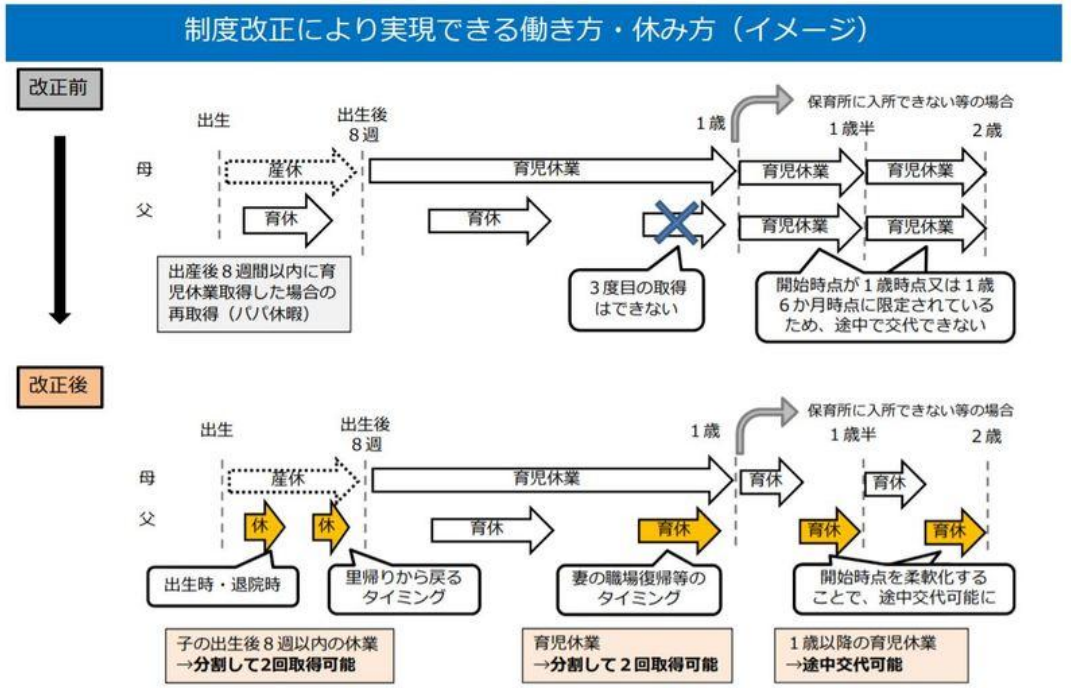
（備考）１．国家公務員は，平成17年度までは総務省，平成18年度から22年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」，平成23年度及び24年度は総務省・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」，平成25年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」，平成26年度以降は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」より作成。
２．地方公務員は，総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。
３．民間企業は，「雇用均等基本調査」より作成。
４．育児休業取得率の算出方法は，国家公務員・地方公務員は当該年度中に子が出生した者の数に対する当該年度中に新たに育児休業を取得した者（再度の育児休業者を除く）の数の割合。民間企業は，調査時点の前々年度の10月１日～前年度の９月30日に出産した者又は配偶者が出産した者のうち，調査時点（10月１日）までに育児休業を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む）の割合である。
５．東日本大震災のため，国家公務員の平成22年度値は，調査の実施が困難な官署に在勤する職員（850人）を除く。地方公務員の平成22年度値は，岩手県の１市１町，宮城県の１町を除く。

<出典>
令和２年版男女共同参画白書　第２章
「就業分野における男女共同参画」

男性の育休促進法（育児介護休業法改正）
2021年6月3日成立

出産直後に男性の育休を取得しやすくする。

- 1.子の出生直後における柔軟な休業取得
- 2.分割取得　（2022年秋～）
- 3.周知・意向確認の措置義務付け
  （2022年４月～）
- 4.育休取得状況の公表義務付け（2023年４月～）
- 5.有期雇用労働者の休業取得要件の緩和
  （2023年４月～）



母子家庭・父子家庭の現状

	母子世帯	父子世帯
1　世帯数［推計値］	１２３．２万世帯 （１２３．８万世帯）	１８．７万世帯 （２２．３万世帯）
2　ひとり親世帯になった理由	離婚　７９．５％（８０．８％） 死別　８．０％（　７．５％） 未婚　８．７％（　７．８％）	離婚　７５．６％（７４．３％） 死別　１９．０％（１６．８％） 未婚　０．５％（　１．２％）
3　就業状況	８１．８％（８０．６％）	８５．４％（９１．３％）
就業者のうち　正規の職員・従業員	４４．２％（３９．４％）	６８．２％（６７．２％）
うち　自営業	３．４％（　２．６％）	１８．２％（１５．６％）
うち　パート・アルバイト等	４３．８％（４７．４％）	６．４％（　８．０％）
4　平均年間収入 ［母又は父自身の収入］	２４３万円（２２３万円）	４２０万円（３８０万円）
5　平均年間就労収入 ［母又は父自身の就労収入］	２００万円（１８１万円）	３９８万円（３６０万円）
6　平均年間収入 ［同居親族を含む世帯全員の収入］	３４８万円（２９１万円）	５７３万円（４５５万円）

※（　　）内の値は、前回（平成２３年度）調査結果を表している。
※「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、平成２７年の１年間の収入。
※ 集計結果の構成割合については、原則として、「不詳」となる回答（無記入や誤記入等）がある場合は、分母となる総数に不詳数を含めて算出した値（比率）を表している。

（出典）令和２年１１月厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課
「ひとり親家庭の現状と支援施策について～その１～」より

コロナ禍とジェンダー（女性の生活・仕事への影響は？）

- 就業者数の減少・非労働力人口の増加
- DV・性暴力の増加・深刻化、予期せぬ妊娠の増加の懸念
- 女性の自殺者数の急増
- ひとり親世帯の生活苦
- エッセンシャルワーカー（女性が多い）の処遇・労働環境

  → 医療従事者の７０％は女性。
- 緊急事態宣言下の休校・休園による生活への影響
- リモートワークは、ジェンダー平等に貢献するのか？