【発行：栄経営労務管理事務所】

*従業員のみなさまへ、労働法令・施策などを分かりやすくお伝えします！*

「男女共同参画社会」って何だろう？

日本は、現在、働き方改革が推進され「年次有給休暇取得率」や「男性の育児休業取得率」などが増えている一方で、世界と比較しても**『女性の参画』については依然として課題**を抱えています。

今回は、**近い将来に向けた『日本が目指す男女共同参画社会』の内容**をご紹介します。

※「男女共同参画社会基本法」第２条より

●「男女共同参画社会」とは？

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって**男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会**」です。

「男女共同参画社会」のイメージ

地域力の向上！

家庭生活の充実！

職場に活気！

男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会

・男女とも主体的に地域活動へ参画し、地域コミュニティー強化

・家族が互いに尊重し、協力し合うことでパートナーシップ強化

・女性の参画が進み、多様な人材が活躍することで、生産性が向上

・地域の活性化により、子どもたちが伸びやかに育つ環境が実現

・仕事と家庭の両立支援環境が整い、男性の家庭参画が進む

・男女とも働きやすい環境が確保され、個人が能力を最大限発揮

ひとりひとりの豊かな人生！！

●日本が「２０２５年までに目指しているもの」

男女共同参画社会基本法に基づき「第５次男女共同参画基本計画」が令和２年１２月に閣議決定され、

**２０２５年までの達成**を目指す代表的なものとして、以下のような成果目標を掲げています。

週労働時間６０時間以上の雇用者の割合

年次有給休暇取得率

５６．３％

※または２０１８年会計年度

２０１９年

７０％

２０１９年

６．４％

成果目標

５．０％

成果目標

（男性）５３．７％、（女性）６０．７％

（男性）９．８％、（女性）２．３％

民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合

成果目標

２０１９年度

民間企業における男性の育児休業取得率

成果目標

２０１９年

３０％

７．４８％

【係長】　１８．９％

３０％

フリーター数

１２％

【部長】　　６．９％

１８％

【課長】　１１．４％

１３８万人

１１４万人

成果目標

２０１９年

成果目標

２０１５年

第一子出産前後の女性の継続就業率

（男性）６６万人、（女性）７２万人

裏面は「男女共同参画」に関する

　　　　　　　　　　　　日本のデータ　など

７０％

５３．１％

世界経済フォーラムが発表した

２０２１年のジェンダー・ギャップ指数で、**日本の総合順位は１２０位**

**(１５６か国中)**です。

特に『政治』と『経済』における値が低く、**経済分野については、管理職の女性の割合が低いこと**や、**女性が男性と比べて非正規雇用者の割合が高く、平均所得が男性より低いこと**などが考えられます。



●～２０２１年「ジェンダー・ギャップ指数」～日本の順位は？

３　「技能検定」の実施時期

・人格を否定するような言動（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）

・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う

●日本の「男女共同参画」に関する基本的なデータ

・他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う

・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する

（データは２０２０年、賃金構造基本統計調査）



**質問：**男女の地位は平等になっているか？

（令和元年男女共同参画社会に関する世論調査）

～データ⓶～社会全体における男女の地位の平等感

～データ①～役職別に見た男女間賃金格差

**回答**

**・男性の方が非常に優遇　１１．３％**

**・どちらかといえば男性の方が優遇　６２．８％**

・平等　２１．２％

・どちらかといえば女性の方が優遇　２．８％

・女性の方が非常に優遇　０．３％

・わからない　１．６％

●女性の活躍を推進するための「キーワード」

日本は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、女性の活躍の推進が重要と考えられています。また、**会社にとっても女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは、人材の確保・定着や社員のモチベーション向上などのメリット**があります。

～キーワード⓶～　ダイバーシティ経営

～キーワード①～　ポジティブ・アクション

　**多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営**をいいます。多様な人材とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含みます。

「指導的地位に就く女性等の数値に関して、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する」など、**一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現すること**を目的として講じる暫定的な措置のことです。

～キーワード③～　ＳＤＧｓ（エス・ディー・ジーズ）

　**持続可能な開発目標**（SDGs：Sustainable Development Goals）。２０１５年９月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための２０３０アジェンダ」に記載された，**２０３０年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標**です。１７のゴールがあり、その中の１つに**「ジェンダー平等を実現しよう」**があります。

世界全体がＳＤＧｓの達成を目指す中、**これを無視して事業活動を行うことは、企業の持続可能性を揺るがす「リスク」**があります。一方、企業がＳＤＧｓに取り組むことは、企業の存続基盤を強固なものとし、**いまだ開拓されていない巨大な市場を獲得するための大きな「機会」となり得ます。**

**「男女共同参画社会」って何だろう？**　発行：栄経営労務管理事務所