



## WAW!2022 コンセプトノート

(参考) 男性の関心・関与の拡大を巡る現状と課題

ジェンダー平等の実現のためには、固定化された「男性だから、女性だから、こうあるべき」というジェンダー規範から解放され、社会における責任の担い方を見直すことが必要です。ジェンダー平等を考えることは、これまでの働き方や社会のあり方、規範を見直し、全ての人の生き方や働き方、評価の仕方を改めて考えるきっかけになり得、生きやすい社会をつくる取組に繋がると言えます。

また、女性のエンパワーメントには男性の協力も不可欠です。こうした観点から、女性たちが男性たちと共に新たな規範作りに取り組み始めています。例えば、国連は、2014年にジェンダー平等の実現のために、男性を含むあらゆる人々が参画し、変革の主体となることを目指した「HeForShe ムーブメント」を立ち上げました。

日本でも、2014年に「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言が策定されたほか、男性の育児休業の制度整備、女性の役員を3割以上にすることを推進する「30%クラブ」の取組等が進んでいます。

その一方で、世界経済フォーラムによると、男女が完全に平等な状態を100%とした場合、全世界の現段階での達成率は68.1%、ジェンダー平等の実現までにはあと132年かかるとされています<sup>(注1)</sup>。日本では、2022年4月から育児・介護休業法が改正され、男性がより育児に参加しやすい環境が整えられましたが、その背景には、育児休業制度を希望しながら、利用しなかった男性正社員の割合が37.5%にも上ったことがあります。その理由には、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」、「収入を減らしたくなかったから」、「取得しづらい雰囲気だったから」が挙げられています。また、2015年の調査によると、第1子出産前後の妻の就業継続率は53.1%であり、復帰後のキャリアパスや仕事と育児の両立への不安等により、育児休暇の取得は、女性にとってさえ、未だためらわれるものとなっています<sup>(注2)</sup>。

コロナ禍でテレワークを始めとする柔軟な働き方が広がる一方で、女性の無償ケア労働負担は増加しました。2021年に開催されたG20女性活躍担当大臣会合では、女性の適切なワークライフバランスの実現や教育・介護等各サービスのネットワーク構築が不可欠である点も指摘されています。共働きが一般的となり、また、家族の形態や価値観が変容する中で、女性が仕事に加えて家事・育児・介護といった無償ケア労働を担うことには限界があり、負担の分かち合いが必要となります。他方で、従来の男性像が維持されるままにその負担の一部を男性が担うことは困難であり、残業で家で生活する時間が短い上に家事・育児・介護を担うことは非現実的です。無理に睡眠時間を削れば、生産性の低下に繋がり、更には心身に不調を来す原因ともなります。

さらに、地方においても、根強い固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、一層の取組が必要となり、日本では全国各地の男女共同参画センターの機能の強化・充実を図り、地方公共団体の取組支援だけでなく、地方の企業や中・小規模事業の経営者にも働きかけています。

性的役割分担に関する固定観念から解放されるためには、まずは男女がお互いの担ってきた役割を互いに見直すことから始めるのが良いのかもしれませんが。そのためにも、ジェンダー平等に向けた取り組みに男性の関与が必要です。これまでの国際女性会議 WAW!では、男性リーダーの一言で環境が変化し女性が働きやすくなった事例や、男性リーダーが意思決定層に女性を引き上げたことで変化が生じた事例等が共有されてきました。ジェンダー平等に向けた取組に男性の関心・関与を更に高めるためには、男性トイレへの乳幼児用設備の設置や、過剰なサービスや長時間労働に対する評価の見直し等、環境を醸成していくことも重要です。

国際女性会議 WAW!2022 では、ジェンダー平等に向けた取り組みへの男性の関心・関与を高めるためにはどのような環境整備が必要か、誰もが生きやすい社会となるためには、どのような評価方法が適切か等について更に議論していきます。

---

(注1) [World Economic Forum 2022, “Global Gender Gap Report Insight Report 2022” p.13](#) (英語)

(注2) [国立社会保障・人口問題研究所, “第15回出生動向基本調査\(結婚と出産に関する全国調査\)”](#)