

令和2年度第4回人権教育学級

日時： 9月10日（木）10：00～11：30

場所： 別府市役所 5F 大会議室

テーマ：女性と人権

「男女共同参画と求められる女性リーダー」

講師： 大分大学副学長

大分大学男女共同参画推進室長 松浦 恵子 さん

講演概要



<講師の松浦 恵子 さん>

1 ダイバーシティと男女共同参画

(1) ダイバーシティとは 多様性

一人一人がお互いのちがひ（個性や特性）を認め合い、尊重しあうことであり「人はみな違うからこそ尊い」という考え方に立つもの。

違いには、人種、性別、年齢、国籍、民族、宗教または障がひの有無等があるが、ワークスタイル、キャリア、視点、価値観などもダイバーシティとして捉えられている。

多様な人々が価値を認め合い、影響しあひ、健全な議論を通して刺激しあひ、創造性が生まれていくこと

(2) 男女共同参画とは

女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かちつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮すること

↓

男女共同参画社会

第4次男女共同参画基本計画

男性中心型労働慣行を是正していこう

・男性正社員 ・長時間労働 ・転勤・出張あり ・女性は補助的、非正規
具体的には、次の8点

- ① 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
- ② 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- ③ 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の融和
- ④ 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進
- ⑤ 科学技術・学術における男女共同参画の推進
- ⑥ 生涯を通じた女性の健康支援
- ⑦ 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- ⑧ 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

(3) ワーク・ライフ・バランスとは

国民一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会などにおいても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会（ワークとライフのバランスをとるということではない）

- ・仕事をおろそかにするものではない。
- ・仕事以外の生活とは出産・育児だけを指すのではない
- ・一人一人によって異なり、変化する

(4) 女性の労働力率、意識の変化（性別役割分担意識の変化）

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（性別役割分担意識）に反対する者の割合は、男女とも長期的に増加傾向にある。

2 なぜ女性活躍が必要か

202030 ⇒政府目標「2020年に指導的地位に占める女性の割合を30%とする」ということ

「黄金の3割」⇒構成人数の30%を少数派が占めると、意思決定に影響力を持つようになる

国際的評価は低い **ジェンダーギャップ指数**⇒121位／153か国（2019年）
ジェンダーギャップ指数とは、経済、教育、政治、保健の分野における男女格差を指数化したもの この4部門のうち、政治部門が特に低い。政治の世界に女性が少ない。

<国の課題>

- 少子高齢化 ○共働き世帯数の増加 ○女性を取りまく状況の変化
- 女性の労働力率、意識の変化（就業、性別役割分担意識）
- 管理職（指導的地位）の女性の割合（国際比較、分野別） ○男性の男女共同参画
- ダイバーシティの観点からの課題

(1) 男女共同参画 なぜ必要？

男女共同参画社会の実現は、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した我が国にとって社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していく観点や男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、社会全体で取り組むべき最重要課題である。

内閣府HPより

(2) 女性活躍推進法 (平成28年)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

(3) 国の取組み

- ① 女性活躍に資する働き方改革の推進
- ② 男性の暮らし方・意識の変革
- ③ あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

男性の育児休業取得促進事業
(イクメンプロジェクト)
数値目標：6.16%(2018)⇒13%(2020)

(4) 育児休業取得 (2018年)

女性 82.2% 2017年10月より最大2年に延長
↑
女性と男性の休業取得には大きな隔たり
男性 6.2% 利用したい人は50%以上いるが、実際は・・・
しかも利用期間は5日未満が57%

(5) 大学等の課題・・・それぞれの分野ごとに課題がある

<科学技術分野の男女共同参画>

○平成28年3月31日現在の我が国の女性研究者数は13万8400人と過去最多を更新。研究者全体に占める女性の割合は15.3%と過去最高を更新したが、主要国と比較すると低い水準に留まっている。

(6) 大分大学の取組み

- 大分大学の男女共同参画・ダイバーシティのあゆみ
- 大分大学男女共同参画推進室

- 研究者のキャリアアップ
- 仕事と家庭の両立を応援する両立支援部門
 - ・育児支援
 - ・研究者の両立支援
 - ・男女共同参画に関する教育の推進
 - ・意識啓発
- リケジョ応援
- 大分大学医学部附属病院 女性医療人キャリア支援センター
 - ・医学部4年生での講義
 - ・キャリアパス相談会
 - ・女性医師交流会
 - ・パパの会

3 求められる女性リーダーとは

(1) 課題

- ・仕事と家庭の両立が困難
- ・責任が重くなる
- ・自分には能力がないと思う
- ・自信がない

と、いった理由でリーダーになることを躊躇する

→経験を積む機会がなくなる

→経験が不足する

→自信が育たない

→周囲からも認められない

→ますますリーダーという立場から遠くなる

悪循環

○無意識のバイアス（アンコンシャス・バイアス）⇒自分自身が気づかずに持つ経験や知識などに基づく否定的な感情や評価のこと

(例) オーケストラの楽器担当の採用のための審査で、女性・男性の姿を実際に見て審査すると女性の採用が圧倒的に少ない(5%) →カーテンをして姿が見えないようにして審査すると女性の採用が50%に拡大した。

固定的役割分担意識という無意識のバイアス



これらのことを意識し、自問することが重要!

男女共同参画
ダイバーシティ

(2) これからの女性リーダー

リーダーは多様化

- ・強いリーダーシップで引っ張る
- ・的確に指示を出し、論理的に説得する
- ・メンバーに尽くすことで意欲を上げ、仕事の能率を上げる
- ・将来のビジョンのもと、計画的行動的に進める など

リーダーという考え方も変わってきた

女性リーダーのメリット

- (1) 経営・運営にかかわる面白さ、社会への働きかけができる
- (2) 組織を変え、働きやすい組織をつくる意思決定権を持つ
- (3) マネジメントを通して能力を伸ばすことができる
- (4) ロールモデルや家族へのアピールができる



女性目線の経営・組織改革ができる
男性の働きやすさにつながる
安全性につながる

性別によらない職業の多様性
リーダーという概念の変化



<熱心に講話に聞き入る受講者>