提　言

社会と学術における男女共同参画の実現を目指して
―2030年に向けた課題―

令和２年（２０２０年）９月２９日

日　本　学　術　会　議

科学者委員会男女共同参画分科会
第一部総合ジェンダー分科会
第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティー分科会
第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会

この提言は、日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会、第一部総合ジェンダー分科会、第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティー分科会及び第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会の審議結果を取りまとめ、公表するものである。

日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会

委員長	三成　美保	（第一部会員）	奈良女子大学副学長、教授（研究院生活環境科学系）
副委員長	藤井　良一	（連携会員）	大学共同利用機関法人情報・システム研究機構長
幹事	伊藤　公雄	（第一部会員）	京都産業大学現代社会学部客員教授（ダイバーシティ推進室長兼任）
幹事	名越　澄子	（第二部会員）	埼玉医科大学総合医療センター消化器・肝臓内科教授
	久留島典子	（第一部会員）	東京大学史料編纂所教授
	永瀬　伸子	（第一部会員）	お茶の水女子大学基幹研究院教授・学長補佐
	熊谷日登美	（第二部会員）	日本大学生物資源科学部教授
	加藤　昌子	（第三部会員）	北海道大学大学院理学研究院化学部門教授
	野尻美保子	（第三部会員）	高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所教授
	渡辺美代子	（第三部会員）	国立研究開発法人科学技術振興機構副理事
	大杉　立	（連携会員）	八ヶ岳中央農業実践大学校副校長
	井野瀬久美恵	（連携会員）	甲南大学文学部教授
	髙橋　裕子	（連携会員）	津田塾大学学長、学芸学部教授
	谷口　洋幸	（連携会員）	金沢大学国際基幹教育院准教授
	新福　洋子	（特任連携会員）	広島大学大学院医系科学研究科教授

第一部総合ジェンダー分科会

委員長	永瀬　伸子	（第一部会員）	お茶の水女子大学基幹研究院教授、学長補佐
副委員長	和泉　ちえ	（連携会員）	千葉大学文学部教授
幹事	窪田　幸子	（第一部会員）	神戸大学大学院国際文化学研究科教授
幹事	藤原　聖子	（第一部会員）	東京大学大学院人文社会系研究科教授

	伊藤　公雄	（第一部会員）	京都産業大学現代社会学部客員教授（ダイバーシティ推進室長兼任）
	本田　由紀	（第一部会員）	東京大学大学院教育学研究科教授
	井野瀬久美惠	（連携会員）	甲南大学文学部教授
	上田　貴子	（連携会員）	早稲田大学政治経済学術院教授
	後藤　弘子	（連携会員）	千葉大学大学院社会科学研究院教授
	杉田　敦	（連携会員）	法政大学法学部教授
	巽　孝之	（連携会員）	慶應義塾大学文学部教授
	仲　真紀子	（連携会員）	立命館大学総合心理学部教授、北海道大学名誉教授
	二神　枝保	（連携会員）	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授
	吉田　克己	（連携会員）	早稲田大学大学院法務研究科教授
	大串　尚代	（特任連携会員）	慶應義塾大学文学部教授

第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティー分科会

委員長	平井みどり	（第二部会員）	兵庫県赤十字血液センター所長
副委員長	小松 浩子	（第二部会員）	日本赤十字九州国際看護大学学長
幹事	熊谷日登美	（第二部会員）	日本大学生物資源科学部教授
	名越　澄子	（第二部会員）	埼玉医科大学総合医療センター 消化器・肝臓内科教授
	仁科　弘重	（第二部会員）	愛媛大学理事・副学長
	大杉 立	（連携会員）	八ヶ岳中央農業実践大学校副校長
	香西みどり	（連携会員）	お茶の水女子大学基幹研究院自然科学系教授
	東山　哲也	（連携会員）	名古屋大学トランスフォーマティブ生命分子研究所教授
	吉田　薫	（連携会員）	東京大学大学院農学生命科学研究科教授
	大坪　久子	（特任連携会員）	日本大学薬学部薬学研究所上席研究員
	新福　洋子	（特任連携会員）	広島大学大学院医系科学研究科教授

第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会

委員長	加藤　昌子	（第三部会員）	北海道大学大学院理学研究院化学部門教授
副委員長	森下　信	（連携会員）	横浜国立大学大学院環境情報研究院教授
幹事	浅見　真理	（第三部会員）	国立保健医療科学院生活環境研究部上席主任研究官

幹事	野尻美保子	（第三部会員）	高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所教授
	大倉　典子	（第三部会員）	芝浦工業大学名誉教授・SIT 総合研究所特任教授／中央大学大学院理工学研究科客員教授
	谷口倫一郎	（第三部会員）	九州大学大学院システム情報科学研究院教授
	渡辺美代子	（第三部会員）	国立研究開発法人科学技術振興機構副理事
	嘉門　雅史	（連携会員）	京都大学名誉教授
	須山　章子	（連携会員）	東芝エネルギーシステムズ株式会社エネルギーシステム技術開発センターシニアエキスパート
	中川　聡子	（連携会員）	東京都市大学工学部電気電子工学科教授
	藤井　良一	（連携会員）	大学共同利用機関法人情報・システム研究機構長
	森田　康夫	（連携会員）	東北大学名誉教授

本提言の作成にあたり、以下の職員が事務を担当した。

事務局	後藤　一也	企画課課長
	高橋　雅之	参事官（審議第一担当）
	松室　寛治	参事官（審議第二担当）
	加藤　正之	企画課課長補佐
	酒井　謙治	参事官（審議第一担当）付参事官補佐
	五十嵐久留美	参事官（審議第二担当）付参事官補佐
	森田　健嗣	企画課情報係長
	牧野　敬子	参事官（審議第一担当）付審議専門職
	勝間田真由子	参事官（審議第一担当）付審議専門職
	東　祐介	企画課総括係

要　　旨

１．本提言の目的と背景

2020 年、世界では新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が脆弱な立場にある女性・女児に深刻な影響を及ぼしている。コロナ危機が顕在化させたジェンダー不平等のほとんどは、新しい問題ではない。それらは、もっとも包括的なジェンダー平等の行動計画とされる「北京行動綱領」（1995 年）や「ミレニアム開発目標（MDG s ）」（2001～2015 年）及びその後継である「持続可能な開発目標（SDGs）」（2016～2030 年）などでかねてから国際的課題として指摘されてきた。コロナ危機は、取組が不十分であったことを顕在化させ、問題の深刻さと解決の緊急性を世界及び日本のわたしたちに突きつけたと言えよう。

本提言では、「男女共同参画／ジェンダー平等」政策の対象期間を 2020～2030 年に設定し、危急かつ重点的に取り組むべき課題を示したい。2020 年は「北京行動綱領」制定 25 周年にあたり、2030 年は SDGs 最終年にあたるという意味で、いずれも国際社会におけるジェンダー平等の達成度をはかる重要な節目となる年である。国内でも 2020～2030 年には、第５次（2020 年）及び第６次（2025 年）の男女共同参画基本計画に基づいて男女共同参画政策の整備が進められる予定である。

男女共同参画社会基本法（1999 年）が 21 世紀日本社会の「最重要課題」とした男女共同参画を人権・家族・労働・教育・医療・福祉を貫く横断的な重要政策の一つと位置付けて取り組まなければ、未来社会は立ちゆかない。本提言が、2030 年を見据えた日本のあらゆる法・政策において十分考慮されることを期待する。

２．日本の男女共同参画政策の推進に向けた五つの提言

提言１．あらゆる法・政策における「ジェンダー視点の主流化」を基本方針として明示すべきである。

内閣府男女共同参画局をはじめとして、すべての省庁及び自治体は、2030 年までにあらゆる法・政策における「ジェンダー視点の主流化」を基本方針として明示した上で、21 世紀日本社会が「持続可能なジェンダー平等社会」になるための明確なビジョンを示すべきである。目下、社会のジェンダー・バイアス（雇用形態・職種・賃金・暴力被害・ケアワークなどの男女格差）を反映して、コロナ危機による負担・リスクの男女不均衡が顕在化しつつある。関係省庁及びすべての自治体は、負担・リスクの男女差も含めた公的なジェンダー統計の整備・統合をはかり、これらのデータをもとに男女共同参画政策を含むあらゆる法・政策をジェンダー視点から総合的に検証・立案・実施・評価すべきである。

提言２．21 世紀日本社会を「持続可能なジェンダー平等社会」にするための最優先課題として、意思決定への女性参画と「無意識の偏見」の克服に取り組むべきである。

すべての省庁・自治体及び教育・研究機関は、改革を加速するために達成目標を明示し、クオータ制等を導入して指導的立場の女性比率を計画的に引き上げることにより、政治・経済・学術分野の意思決定過程への女性参画をはからねばならない。また、文部科学省、

自治体、教育・研究機関は、「無意識の偏見」の克服を次世代育成政策として明確に位置付け、学校や地域における啓発・教育活動を組織化すべきである。

提言３．「ジェンダー平等社会」をめざすための重点的政策課題として、性的指向・性自認（SOGI）差別の解消、男性・男児のためのジェンダー平等実現、「性やジェンダーに基づく暴力」の根絶、ケアワークの適正な評価と男女対等な配分に取り組むべきである。

国際社会の動向に従い、日本でも SOGI／LGBT 政策を男女共同参画基本計画に明確に位置付けるべきである。コロナ危機は、DV 被害とケアワーク負担が女性に偏ることを顕著に示した。「歪んだ男性性」の克服を取り込んだ公的な DV 加害者更生プログラムの開設を義務づけるなど、現行 DV 法の改正に向けた取組が急務である。ステイホームによるケアワークの急増が女性の大きな負担となったことに鑑み、内閣府・厚生労働省・自治体が協力して「ケアする男性性」の開発を目指すことが望まれる。また、「女性に対する暴力」根絶の法・政策を国際人権基準にあわせるべく、国はハラスメント禁止条約をすみやかに批准し、刑法性犯罪規定の改正にも取り組むべきである。

提言４．科学技術や医療においてこれまで不可視化されてきた「性差（ジェンダー）」という要因に積極的に着目すべきである。

大学・研究機関・学協会は、ジェンダー視点がイノベーションの新たな地平を拓き、社会の安全性を高めるという認識を共有して研究を進め、その成果を国・産業界・市民社会に向けて積極的に発信・提供すべきである。また、厚生労働省・文部科学省などの関係省庁及び自治体は、人生 100 年時代に向けて、ホルモン等の身体的性差をふまえた生涯にわたる健康支援を行うべきである。その重要な柱として、妊娠を生活習慣病の予防的介入を行う機会として位置付けるとともに、性差を踏まえた男女の健康支援に資する調査・研究の推進をはかる必要がある。大学は医学部医学系入試の女子学生への不公正処遇をなくすための取組を徹底するとともに、厚生労働省はこのような不正を引き起こした背景にある医師の過酷な就労環境の改善と固定的性別役割分担に対する意識改革に努めるべきである。

提言５．学術の振興をはかるために、学術のあらゆる分野でジェンダー視点を主流化すべきである。

大学・研究機関・学協会は、ポジティブ・アクションの活用、ワーク・ライフ・バランスの拡充、ハラスメント対策の強化をはかり、計画的な対策を進めることが望まれる。また、若手研究者をエンパワーメントするために安定した雇用とキャリアの多様化、多様な研究者が自由に発想できる研究環境の整備をはかるべきである。内閣府は、科学技術・イノベーション基本計画における人文社会科学系女性研究者の採用目標値を設定し、指導的地位を担う人文社会科学系領域の女性研究者の育成をはかるべきである。生命科学分野及び理学・工学分野について、大学・研究機関は、文部科学省と協力して「無意識の偏見」の払拭と世代を超えたその再生産の阻止、女子の理工系進路選択への理解を進めるための情報の積極的提供に努めるべきである。

目　次

１．提言の目的と背景 …… 1
（１）提言の目的と背景…… 1
（２）本提言の位置付け――日本学術会議第 24 期における審議・調査をふまえて2
２．国際的課題としての「持続可能な社会」と「ジェンダー平等」の実現 …… 2
（１）SDGs とジェンダー平等――コロナ対策の視点も交えて …… 2
（２）21 世紀日本社会におけるジェンダー平等の「停滞」と打開策 …… 3
（３）施策の基本方針――あらゆる法・政策における「ジェンダー視点の主流化」 …… 4
（４）最優先施策①――改革を加速するために：「202030」から「203040」へ… 5
（５）最優先施策②――次世代育成策としての「無意識の偏見」の排除…… 6
３．「ジェンダー平等社会」をめざして――四つの重点施策 …… 8
（１）「多様性」の実現――性的指向・性自認（SOGI）に関する差別解消・人権保障 …… 8
（２）男性・男児にとっての男女共同参画の推進…… 9
（３）「性やジェンダーに基づく暴力」の根絶…… 10
（４）ケアワークの適正な評価と男女対等な配分…… 11
４．科学技術の発展を促すものとしての男女共同参画の推進 …… 12
（１）科学技術の発展とジェンダー視点の有効性――性差に着目したイノベーション …… 12
（２）「人生 100 年時代」における性差をふまえた男女の健康支援…… 13
（３） 医学部医学系入試における不公正処遇の問題と解決に向けて…… 13
５．学術のいっそうの振興をはかるための男女共同参画の推進 …… 14
（１）大学・研究機関における男女共同参画の現状と課題…… 15
（２）人文・社会科学分野における男女共同参画の現状と課題…… 15
（３）生命科学分野における男女共同参画の現状と課題…… 16
（４）理学・工学分野における男女共同参画の現状と課題…… 17
（５）若手研究者のエンパワーメント…… 18
６．日本の男女共同参画政策の推進に向けた五つの提言 …… 19
【用語解説】 …… 21
① 男女共同参画／ジェンダー平等…… 21
② ジェンダー主流化（Gender Mainstreaming） …… 21
③ 国連女性機関（UN Women＝United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women：ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関） …… 21
④ ジェンダー・フリー・バッシング（Gender Free Bashing） …… 22
⑤ グローバル・ジェンダー・ギャップ指数…… 22

⑥　無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス：Unconscious Bias）…… 22
⑦　女性差別撤廃委員会（CEDAW）…… 23
⑧　クオータ制（割当制）…… 23
⑨　ポジティブ・アクション（積極的改善措置）…… 23
⑩　PISA（Programme for International Student Assessment）…… 24
⑪　隠れたカリキュラム…… 24
⑫　SOGI/SOGIE/SOGIESC…… 25
⑬　ケアする男性性（Caring Masculinity）…… 25
⑭　歪んだ男性性（Toxic Masculinity）…… 25
⑮　#Me Too 運動…… 26
⑯　ジェンダード・イノベーション(Gendered Innovation)…… 26
⑰　人生 100 年時代…… 26
⑱　性差医学（性差医療）…… 27
⑲　プレコンセプションケア…… 27
⑳　リーキーパイプライン（Leaky pipeline）…… 27
㉑　日本学術会議若手アカデミー…… 27
【参考文献】…… 29
【巻末図表】…… 35
図表①　SDGs と GGGI（グローバル・ジェンダー・ギャップ指数）の順位…… 35
図表②　GGGI(グローバル・ジェンダー・ギャップ指数)における日本の位置付け36
図表③　女性議員比率（国際比較）日本 165 位(2020 年)…… 36
図表③－１　議会における女性の比率の世界ランキング(図表③右表の拡大版) 37
図表③－２　議会における女性議員比率の平均…… 39
図表④　国会議員の女性比率の変化…… 40
図表⑤　取締役会における女性比率の推移：Ｇ７諸国の比較（2010～2016 年）　41
図表⑥　研究職の女性比率（国際比較）…… 42
図表⑦　アメリカにおける女性学長…… 43
図表⑧　男性のみが発明者の特許と男女の発明者が関わっている特許の経済的価値 …… 43
図表⑨　生命科学系分野における女性研究者・学生等の比率…… 44
図表⑨－１　令和元年度 保健系・家政系の大学・大学院の学生数と女子学生比率…… 44
図表⑨－２　平成 29 年度 看護系の大学・大学院の学生数と女子学生比率… 44
図表⑨－３　令和元年度 農学系・理学系の大学・大学院の学生数と女子学生比率…… 45
図表⑨－４　生命科学系大学の学部長の女性比率…… 45
図表⑨－５　平成 30 年度 保健系の大学の職位別教員数と女性教員比率…… 46
図表⑨－６　平成 30 年度 家政・農学・理学系の大学の職位別教員数と女性教

員比率 ····· 47
図表⑨－７　平成 26 年～31 年度 医師国家試験の男女別合格者数と合格率··· 48
図表⑨－８　平成 26 年～31 年度 歯科医師国家試験の男女別合格者数と合格率48
図表⑨－９　平成 26 年～31 年度 薬剤師医師国家試験の男女別合格者数と
合格率 ····· 49
図表⑨－10　男女共同参画学協会連絡会に所属している学協会の会員・
執行部・委員会における女性比率 ····· 49
【参考資料】 ····· 50
資料①　SDGｓ17 目標とジェンダー平等（外務省資料） ····· 50
資料②　日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会（提言）「科学者コ
ミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」（2015 年 8 月 6 日）
の要旨 ····· 51
資料③　ジェンダー平等推進を課題とする日本学術会議の審議体制(第 24 期)·· 52
資料④　国連 SDGｓとコロナ対策（2020 年 3 月） ····· 52
資料⑤　「並外れた時は並外れた連帯が必要」（G7 ジェンダー平等評議会）
2020 年 ····· 53
資料⑥　北京行動綱領（1995 年第 4 回世界女性会議で採択） ····· 55
資料⑦　第 5 次男女共同参画基本計画の策定に向けたコンセプト
（議論のためのたたき台）（2020 年 1 月内閣府） ····· 56
資料⑧　日本における男女共同参画基本計画の推移（第１次～第４次） ····· 56
資料⑧－１　第１次男女共同参画基本計画（2000 年） ····· 56
資料⑧－２　第２次男女共同参画基本計画（2005 年） ····· 58
資料⑧－３　第３次男女共同参画基本計画（2010 年） ····· 59
資料⑧－４　第４次男女共同参画基本計画（2015 年） ····· 61
資料⑨　女性差別撤廃委員会による日本政府への最終見解（勧告）（2016 年） 62
資料⑩　国連経済社会理事会における 30％目標（1990 年） ····· 63
資料⑪　第４次男女共同参画基本計画(2015 年 12 月閣議決定)
（下線部が記載箇所） ····· 63
資料⑪－１　「第４次男女共同参画基本計画」における「女性参画 30％」
目標の記載 ····· 63
資料⑪－２　「第４次男女共同参画基本計画」における「女性に対する暴力」
の記載 ····· 64
資料⑪－３　「第４次男女共同参画基本計画」における SOGI の記載 ····· 65
資料⑪－４　「第４次男女共同参画基本計画」における科学技術・学術の記載 65
資料⑫　SOGI 差別解消／LGBT 権利保障に関する日本学術会議提言····· 66
資料⑫－１　日本学術会議法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障
分科会（提言）「性的マイノリティの権利保障をめざして―
婚姻・教育・労働を中心に―」（2017 年 9 月 29 日） ····· 66

資料⑫－２　法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会（提言）「性的マイノリティの権利保障をめざして（Ⅱ）―トランスジェンダーの尊厳を保障するための法整備に向けてー」（2020 年 9 月 23 日）…… 67
資料⑬　日本学術会議ジェンダー法分科会/社会学委員会ジェンダー政策分科会（提言）「「同意の有無」を中核に置く刑法改正に向けて―性暴力に対する国際人権基準の反映―」（2020 年 9 月 29 日）… 68
資料⑭　仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（抜粋）（ILO 第 108 回総会で 2019 年６月 21 日採択）…… 70
資料⑮　ジェンダード・イノベーションの例…… 71
資料⑯　ジェンダーサミット（2017 年 5 月）のフォローアップ…… 71
資料⑰　日本学術会議幹事会声明「医学部医学系入学試験と教育における公正性の確保を求める日本学術会議幹事会声明―男女共同参画推進の視点から―」（2018 年 9 月 14 日）…… 72
資料⑱　全国ダイバーシティネットワーク「全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査の集計・分析結果」2020 年 6 月…… 74
資料⑲　第 24 期日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会「人文社会科学領域における男女共同参画推進のための諸検討に関する記録」（2020 年 7 月 9 日）…… 76
資料⑲－１　記録要旨…… 76
資料⑲－２　第 24 期日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会「人文社会科学領域における男女共同参画推進のための諸検討に関する記録」（2020 年 7 月 9 日）参考図表…… 78
資料⑳　日本学術会議第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティー分科会（報告）「理工学分野におけるジェンダーバランスの現状と課題」令和２年（2020 年）６月５日…… 83
資料⑳－１　報告の要旨…… 84
資料⑳－２　「図Ａ．理系の進路選択を阻む悪循環」（報告に掲載された図）86
資料⑳－３　「図Ｂ．理系の進路選択における課題解決への好循環の道筋」（報告に掲載された図）…… 86
【審議経過】…… 87
【シンポジウム】…… 93

１．提言の目的と背景

（１）提言の目的と背景

2020 年、世界では新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が脆弱な立場にある女性・女児（women and girls）に深刻な影響を及ぼしている[1]。コロナ危機が顕在化させたジェンダー不平等のほとんどは、新しい問題ではない。それらは、第 4 回世界女性会議で採択され、もっとも包括的なジェンダー平等の行動計画とされる「北京行動綱領」（1995 年）や「ミレニアム開発目標（MDG s）」（2001～2015 年）及びその後継である「持続可能な開発目標（SDGs）」（2016～2030 年）（資料①）などでかねてから国際的課題として指摘されてきた。コロナ危機は、取組がなお十分ではなかったことを顕在化させ、問題の深刻さと解決の緊急性を国際社会のみならず、日本のわたしたちにも突きつけたと言えよう。

ジェンダー平等の達成度が低い場合、感染症や自然災害などのリスクがもたらす不利益は女性側に偏りやすい。コロナ危機で日本でも、とくに観光・飲食などのサービス業で女性雇用者の減少が目立ち[1]、非正規雇用の女性の失業も深刻化した[2]。「ステイホーム」によるケアワーク（家事育児など）の増加[3]、DV などの家庭内暴力の激化、医療従事者やケアワーカーの健康危機や労働環境の悪化[4]も指摘されている。にもかかわらず、コロナ対策に係る政策決定に女性がほとんど関与していない。ここに、日本におけるジェンダー不平等の根源的問題がある。コロナ後の社会を「持続可能な社会」にするためには、実効性の高い「男女共同参画／ジェンダー平等」政策（用語①）が不可欠である。男女共同参画社会の実現を人権・家族・労働・教育・医療・福祉を貫く横断的な最重要政策と位置付けて取り組まなければ、未来社会は立ちゆかない。

本提言では、ジェンダー平等政策の対象期間を 2020～2030 年に設定し、危急かつ重点的に取り組むべき課題を示したい。2020 年と 2030 年は、いずれも国際社会のジェンダー平等の達成度をはかる重要な節目となる年である。2020 年は、「北京行動綱領」制定 25 周年にあたり、国連を中心に同綱領の達成状況についての検証が進められている。2030 年は、国際的課題である SDGs の最終年にあたる。ジェンダー平等は SDGs 第５目標に掲げられており、その達成度が検証される予定である。国内でも 2020～2030 年には、第５次（2020 年予定）及び第６次（2025 年予定）の男女共同参画基本計画に基づいて男女共同参画政策のいっそうの整備が目指される。

以上の認識のもとに、本提言では、「With コロナ」「After コロナ」の日本社会の

---

[1] 労働力調査（2020 年 7 月）によれば、4-7 月は連続して就業者数・雇用者数とも前年同月比を下回り、7 月については、前年同月比で就業者数が男性（3712 万人）で 24 万人減、女性（2942 万人）で 54 万人減であった。雇用者数（役員以外）は、男性（3026 万人）で 27 万人減、女性（2594 万人）で 52 万人減であった。女性の場合は、非正規雇用者が 81 万人減（男性は 50 万人減）であった。4-7 月で、女性についてとくに減少が多いのは、宿泊・飲食 28 万人減、生活・娯楽 14 万人減、卸・小売り 11 万人減（男性の減少はそれぞれ 10 万人以下）であり、宿泊・飲食、生活・娯楽等のサービス業に多い非正規雇用の女性が雇用を失った。総務省統計局「労働力調査(基本集計)2020 年(令和２年) 7 月分」（令和２年９月１日）
https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html　なお、日本経済新聞「女性雇用、コロナの逆風　職種転換へ支援急務」（2020 年 9 月 6 日）も参照。
https://r.nikkei.com/article/DGXMZO63497850V00C20A9MM8000?disablepcview=&s=3

あり方を含めて、21 世紀日本社会の課題をジェンダー視点から展望したい。それは、日本国憲法が掲げる国際協調主義に適うことであり、「男女共同参画社会の形成の促進が国際社会の取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない」（男女共同参画社会基本法 7 条）という課題を果たすことでもある。本提言が 2030 年を見据えた日本のあらゆる法・政策において十分考慮されることを期待する。

（２）本提言の位置付け――日本学術会議第 24 期における審議・調査をふまえて

本提言は、日本学術会議第 23 期の科学者委員会男女共同参画分科会提言「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」（2015 年）（以下、「2015 年提言」という。）（資料②）を継承しつつ、対象を社会全体に広げた[5]。2015 年提言は、五つの課題を指摘した。①ジェンダー平等を管轄する公的専門機関の設置、②公的なジェンダー統計の整備、③科学者コミュニティにおけるジェンダー平等の推進、④研究者のワーク・ライフ・バランスの向上、⑤科学者コミュニティにおける多様性の実現、である。これらの課題は十分に達成されたとまでは言えないものの、実質的な進展はあった。第 24 期（2017～2020 年）には日本学術会議の第一部（人文社会科学）・第二部（生命科学）・第三部（理工学）のすべてにジェンダー関連分科会が設置された（資料③）。大学・研究機関のネットワーク作りも進み、学協会ネットワークも拡大・充実しつつある。ジェンダー不平等の実態調査や分析結果は、本提言を含む複数の文書や WEB 上で公表されている[6][7]。本提言には、以上のような審議・調査結果を反映し、「コロナ後の社会」をめぐる最新の取組も加味するよう努めた。

２．国際的課題としての「持続可能な社会」と「ジェンダー平等」の実現

（１）SDGs とジェンダー平等――コロナ対策の視点も交えて

21 世紀の国際的課題である「持続可能な社会」と「ジェンダー平等」は、不可分に結びついている。SDGs を決定した「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」（2015 年 9 月 25 日国連総会）では、こう述べられている。「ジェンダー平等の実現と女性・女児のエンパワーメント（能力強化）は、すべての目標とターゲットを進展させるにあたって決定的に重要な貢献をなすであろう。……アジェンダを実施するにあたり、ジェンダー視点を体系的に主流化すること（用語②）が肝要である」[8]。

2020 年 3 月、国連はコロナ対策に関わる SDGs 目標として、ジェンダー平等を含む八つを挙げた（資料④）。それによれば、ジェンダー平等に関して国連女性機関（NU Women）（用語③）が、各国政府にコロナに関するチェックリストを送付し、ケアワークなどで女性が担っている役割を考慮すること、暴力から女性と女児の権利を守ることを要請している[9]。一方、G7 ジェンダー平等評議会（2018 年発足）は、G7 各国政府に対して「並外れた連帯」の必要性を謳い、六つの緊急課題を示した(2020 年)。①医療やソーシャルワーカーを支援するための特別措置、②DV 被害者の保護、③教育におけるジェンダー平等、④性と生殖に関する権利の保障、⑤介護・家事のジェンダー平

等、⑥男女別のデータの提供、である[10]（資料⑤）。

（２）21 世紀日本社会におけるジェンダー平等の「停滞」と打開策

北京行動綱領以降の国際的なジェンダー平等の進展にあわせて、日本でも雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下、「男女雇用機会均等法」という。）が改正され（1997 年）、男女共同参画社会基本法（1999 年）や配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下、「DV 防止法」という。）（2001 年）が成立した。男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の実現を「二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題」（前文）と謳い、日本でもジェンダー平等が進むかに見えた。しかし、2002 年頃に強まったいわゆる「ジェンダー・フリー・バッシング」（用語④）によってジェンダー教育が抑制された[11]。2003 年に政府の男女共同参画推進本部において、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに指導的位置に女性が占める割合を少なくとも 30％程度とする目標」（「202030 目標」）が設定されたとはいえ、政治・経済分野の意思決定過程におけるクオータ制の導入には政財界とも慎重な姿勢をくずさず、大学教員や公務員の新規採用に関する女性比率、各省庁審議会委員の女性比率などが上昇したにとどまる（資料⑪－１）。EU でジェンダー主流化が政策方針として導入され、アジア・アフリカ諸国の多くで国会議員のクオータ法が制定されて、21 世紀国際社会でジェンダー平等が急速に進んだ結果、相対的に日本は「ジェンダー平等停滞国」になってしまったのである[12]。

多くの国では、SDGs とグローバル・ジェンダー・ギャップ指数（GGGI／GGI）（用語⑤）の順位はほぼ等しい（図表①）。これに比し、日本はかなり特異である。SDGs 達成度は世界 162 ヶ国中 15 位であるが、ジェンダー平等の達成度はきわめて低く、GGGI 世界 153 ヶ国中 121 位である。GGGI では、政治分野が 144 位であり、スコア（0．049）が極端に低い。経済分野も 115 位（スコア 0．598）と振るわない[13]（図表②）。SDGs2019 年の評価でも、ジェンダー平等は日本の「最大の課題」の一つとされ、女性国会議員の数の少なさ、男女の賃金格差、無償労働を行う時間の男女格差などが指摘されている[14]。すなわち、コロナ危機が顕在化させた諸問題――法・政策の意思決定に女性が少ない、賃金格差のゆえに女性が貧困に落ちやすい、ケアワークなどの無償労働が女性に偏りやすい、など――は、日本社会の構造的問題なのである。

このような日本の取組の遅れは、国際社会における日本への信頼を損ねるだけでなく、日本国憲法や男女共同参画社会基本法が掲げる「国際的協調」の視点からも見過ごせない。では、21 世紀日本のジェンダー平等の「停滞」を打開するには、どのような策が必要か。近年急速にジェンダー平等を達成した EU 諸国の例に倣うならば、以下の三つが肝要となる。第一に、あらゆる法及び政策をジェンダー視点で検証・立案・施策に強制力をもたせること、第二に、意思決定過程に女性が対等に参画すること、第三に、日本社会に根深い「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス（Unconscious Bias）」（用語⑥）を克服することである。2020～2030 年のジェンダー平等政策はこれら三つの施策を軸に設定されなければならない。

（３）施策の基本方針――あらゆる法・政策における「ジェンダー視点の主流化」

あらゆる法・政策をジェンダー視点から検証・立案・実施・評価することを「ジェンダー視点の主流化／ジェンダー主流化（Gender Mainstreaming）」（前出：用語②）と呼ぶ。ジェンダー主流化の国際的取組は、第４回世界女性会議（北京会議）から始まった[15]（資料⑥）。ジェンダー主流化はSDGsの基本方針であり、第５次男女共同参画基本計画（以下、「５次計画」という。）の策定に向けたコンセプト(2020年１月)でも「男女共同参画・女性活躍を分野横断的に主流化」として同様の方針が示されている[16]（資料⑦）。５次計画コンセプトが目指す「公正」「持続可能」「尊厳」「調和」「主流化」をキーワードとする社会を「実体と実感を伴う社会」として創り出すために政府が明示すべき基本方針は、「ジェンダー視点の主流化」である。

日本の男女共同参画基本計画では、さまざまな方面への目配りがなされている（資料⑧）。しかし、検証・執行システムに不備がある。たとえば、女性差別撤廃委員会（CEDAW）（用語⑦）から再三要請されている「女性の人権と男女平等についての権能を有する独立の国内人権機構」[17]の設置は進んでいない。「ジェンダー主流化やジェンダー予算を含む取組を効果的に行うことができるよう様々な部門の役割を明確にすることにより、締約国が女性の地位向上のための国内本部機構を引き続き強化していくこと」（資料⑨）とのCEDAW勧告（2016年）[18]にも対応できていない。その結果、DVは男女共同参画政策、ハラスメントは労働政策、SOGI（用語⑫）や学術は教育政策として分断され、改革も停滞しがちとなっている。「ジェンダー視点の主流化」を全政策に貫かれるべき基本方針として明示し、統合的かつ分野横断的にジェンダー視点からあらゆる法・政策を検証・立案・実施・評価するシステムを構築することが必須である。

法・政策の効果を検証するためには、公的なデータが不可欠である。近年、性の多様性の見地からジェンダー統計に慎重な意見が出されることがある。しかし、ジェンダー不平等の実態を明らかにし、客観的な検証・評価のためにもジェンダー統計は欠かせない。政府・自治体が採るべき方針は、むしろジェンダー統計の整備である。その上で、性別記載欄には「女性／男性」という性別に加えて必ず「答えない」「決めていない」などの選択肢を設けるべきである。また、統計上の意義を精査して、合理的な目的が確認できない場合には性別記載欄を削除する必要がある。

「ジェンダー視点の主流化」という基本方針のもとでこれまでの基本計画を総括するならば、2020～2030年には次の二つが最優先施策として位置付けられるべきであろう。①意思決定過程における男女平等参画の計画的達成を目指すこと、②次世代のジェンダー平等を確実にするために教育を通じて「無意識の偏見」の克服をはかること、である。①は、政策や経営の決定に市民の半数を占める女性の意見を反映することによって「公正な社会」を実現するために必須である。②は、子どもたちが性別役割規範にとらわれない自由な選択肢があることを知ることによって真に「個人の尊厳」が保障される未来社会を築くために必須である。

（４）最優先施策①――改革を加速するために：「202030」から「203040」へ

GGGI の最新予想（2019 年）では、世界のジェンダー・ギャップの解消まで 99.5 年かかるという[19]。クオータ制（用語⑧）を導入するなど、一定の強制をかけて計画的に取り組まなければ、ジェンダー平等を達成することはできない。CEDAW からも日本政府に対して「実質的な男女平等の達成を促進するために必要な戦略として、法定のクオータ制などの暫定的特別措置を検討すること」が要請されている（2016 年）[18]。

「意思決定への女性参加を 30%以上にする」という 30%目標は、国連では 1990 年代に掲げられた[20]（資料⑩）。日本でも、政府の男女共同参画推進本部が 2003 年に「202030」目標を決定した[21]。「202030」は、第２次（2005 年）、第３次（2010 年）、第４次（2015 年）の男女共同参画基本計画に継承されたが、ほとんど達成できていない。改めて問われるのは、「202030」目標が達成できなかった今もなお 30%目標を維持するにとどまって良いのか、という点である。５次計画コンセプトでは「『30%目標』の達成とその先の『実質的な男女の平等の実現』」が掲げられている（基本的視点②）。

21 世紀を迎えたこの 20 年間で、諸外国では意思決定過程における女性比率が急速に上昇している。世界には、国会議員や上場企業取締役の女性比率 40%以上を達成している国、あるいは、それを目標に掲げている国も少なくない。その中で、日本だけ女性比率 30%目標にとどまっていては国際社会における信頼を勝ち得ることにはつながらない。したがって、新たなステージとしてあえて「2030 年までに男女の比率をいずれも 40%以上にする」という目標（「203040」ジェンダー平等目標）を掲げ、社会的コンセンサスの形成をはかるべきであろう。

日本では、ポジティブ・アクション（用語⑨）については、男女共同参画社会基本法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」おという）（2015 年）、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（以下、「候補者男女均等法」という）（2018 年）に法的根拠がある。しかし、いずれもクオータ制を定めているわけではなく、強制力が乏しい[22]。このため変化が緩慢で、現状では 2030 年までに女性比率 40%の達成はほぼ困難である。したがって、ターゲットを限定して、目標達成をはかるほうが現実的であろう。少なくとも、国会議員、上場企業取締役、大学・研究機関・学協会の役員・教授という意思決定のトップレベルについてクオータ制の設定が望まれる。

第一に、国会議員の半数が女性であることは、選挙権をもつ国民の半数が女性であることからすれば当然の要請である（資料⑥）。女性議員比率が増えれば、妊娠・出産・授乳などの女性身体に特有の課題や、低賃金・不安定雇用が多いといった女性労働の実態、あるいは家事・育児・介護などのケアワークの重要性に配慮した政策が、経済・外交と同程度の重要性をもって審議される可能性も高まる。

日本でも、2018 年５月、男女の候補者数をできるだけ等しくするよう政党に求める候補者男女均等法が施行された。同法の効果もあって、2019 年 4 月の統一地方選挙と 7 月の参議院選挙ではわずかながら改善が見られた。しかし、G7 諸国と比べても、国

際社会全体と比べても、日本の女性議員比率はきわめて低い。衆議院議員の女性比率は 10.1%で 193 ヵ国中 162 位、世界平均 24.1%の半分以下にすぎない[23]（図表③）。ヨーロッパ諸国は、1990 年代から政党の自発性に委ねる措置をとって一定の成果を挙げており、近年ではさらなる加速がはかられている(図表④)。アジア・アフリカには、強制型クオータ制を導入して女性比率を上げるのに成功した国が多い。日本でも 2030 年までに現行の自発型で効果が出ない場合には、少なくとも比例代表制に限って強制型へと法を改正することも検討されるべきであろう[22]。

第二に、リーマン・ショック（2008 年）以降、国際的には「ボード・ダイバーシティ」（取締役会の多様性）が企業を評価する際の重要な指標の一つとなっている。日本では、就業者に占める女性比率は 43.5%と他国に劣らないにもかかわらず、管理職の女性比率は 10%程度と低い。取締役会メンバーに占める女性比率の低さはとりわけ深刻であり、G7 諸国ではフランスが 37%とトップで、平均で約 23%であるのに対し、日本はわずか 3.4%にとどまる[24]（2018 年 ILO 調査）（図表⑤）。フランス等での女性取締役比率の急速な上昇は、期限付きの取締役クオータ法を導入したことによる。

男女の均等な取り扱いを確保することを目指す男女雇用機会均等法（1985 年）を補い、「事業主へのポジティブ・アクションの義務づけ」をはかったのが女性活躍推進法である。女性活躍推進法は、当初は経済成長戦略の柱の一つとして位置付けられていたが、女性を道具視することへの批判が高まり、政府原案は修正された。現行法では、「男女の人権」の尊重や「性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して」という文言が追加され、人権視点とジェンダー視点が打ち出されている[25]。日本では民間企業への公的介入が抑制されているため罰則を設けることは難しいが、女性活躍推進法の改正強化をはかり、企業努力を支援するという方向を目指すことは可能である。

第三に、科学技術の発展には、大学・研究機関及び科学者コミュニティのジェンダー平等が不可欠である。ジェンダー視点に立つイノベーションは、社会に新たな発展をもたらす。しかし、日本では教授職の女性比率は 16.7%である。研究者に占める女性比率も日本は 16.2%であるのに対し、EU 諸国の多くは 30%を超えている[26]（図表⑥）。女性学長も少ない[27]（図表⑦）。大学執行部・教授職における女性比率を速やかに高めるとともに、学協会役員の女性比率も高める必要がある。

（５）最優先施策②――次世代育成策としての「無意識の偏見」の排除

「無意識の偏見」とは、人の属性（性別、人種、経済的地位など）から、その能力や可能性について固定的な観念を持ち、相手の経験、能力、可能性を正当に評価できなくなる傾向のことを指す[28]。「無意識の偏見」の典型は、固定的な性別役割分担意識である。固定的性別役割分担の克服は何次にもわたる男女共同参画基本計画を貫く課題でもあった（資料⑧）。５次計画コンセプトも「基本的な視点③」で「無意識の偏見」の克服を掲げ、いっそう踏み込んだ取組の必要性を示している（資料⑦）。

現在のジェンダー不平等を克服し、「個人の尊厳」に立つ次世代育成をはかるには、

子どもたち自身と周囲の「無意識の偏見」を排除することが喫緊の課題である。したがって、「無意識の偏見」の知識を学校教育に取り入れることは、国内の人材育成の上できわめて重要である。導入時期は、統計上男女の指向性の差が現れてくる時期（小学校高学年及び中学校）がもっとも望ましい。

日本の子どもたちは、諸外国と比べて、周囲への同調傾向が非常に強いことが国際比較調査から明らかになっている。OECD が実施する PISA 調査（生徒の学習到達度調査）（2018 年）（用語⑩）における日本の生徒の回答では、他人の目を気にするとの回答が 77%ときわめて高い [29]。同調傾向は、とくに女子の進路選択に顕著に反映され、理工系女性研究者の寡少につながっている[30]。

子どもたちの強い同調傾向や女子の進路選択の偏りには、「無意識の偏見」の一類型である「ステレオタイプスレッド」（ステレオタイプに合わせて自分の興味、能力、可能性を制限する傾向）が強く作用していると考えられる。このような「ステレオタイプスレッド」は、学校教育・家庭・社会のなかで子どもたちの価値観に刷り込まれている。学校教育では、女性教員比率の低さや科目の偏りが子どもたちのロールモデルとして多大な影響を及ぼす。女性教員比率は、中学校・高等学校等で著しく少なく（高校で 39%）、OECD 平均(68%）を大きく下回っており、国語と英語に偏っている[31][32]。家庭における「無意識の偏見」にも留意する必要がある。内閣府の調査では、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるべき」という設問の回答では、母親についてはここ 20 年間で肯定的な回答が大きく低下しているが、父親についてはほとんど下がっていない[31]。また、母親が理系の場合、その子どもは理系に対して得意意識を持つ率が高い。これらは、家庭環境と親による子どもへの方向づけが重要であることの証左となっている[33]。

以上をふまえると、以下の四つの課題に重点的に取り組む必要がある。

第一に、学校教育を通じて「無意識の偏見」の存在を子どもたち自身が理解することが必須である。すべての子どもに等しく「無意識の偏見」についての知識が共有されるべきであることから、義務教育段階で少なくとも１回は授業が組まれるような工夫が望まれる。また、親・保護者に対して、大学や自治体等と協力しながら「無意識の偏見」に関する啓発活動を行うことも必要であろう。

第二に、教員に対して「無意識の偏見」を自覚するよう研修を行い、教育内容についても適宜「無意識の偏見」の洗い出しを行うよう、学校全体での取組が望まれる。たとえば、進路指導などにおいて女子のエンパワーメント（能力開発）に取り組み、女子の将来の選択肢を広げること、発達段階に応じて国語や社会などの教材にジェンダー問題を取り上げること、複数の生徒がグループで学習する場合に女子が男子と同程度にリーダーシップを経験できること、教員の働きかけが性別にかかわらず子どもたちに平等に行われること、女子がまとめ役として活躍することで他の生徒から疎外されることがないように、教育内容・方法の自己点検と改善の PDCA を促すこと、などが必要である。

第三に、教育委員会等は、教員構成のジェンダー・バイアス（男女格差）の是正に

向けて、教員採用方法を工夫する必要がある。関連する学協会及び研究者は、教科書等がジェンダー・バイアスを植え付ける「隠れたカリキュラム」（用語⑪）となっていないかについて評価・提案し、文部科学省はそれをふまえて次の学習指導要領では明示的に「無意識の偏見」に関する学習を盛り込むよう検討することが望まれる。

第四に、子どもたちの将来を閉ざさないためには、性別にかかわらず「機会」を均等に保障する必要がある。そのためには、入試や採用に関して「無意識の偏見」を大学や企業が率先して払拭しなければならない。大学入試においては、大学入試不正などで明らかになった女子に対する点数操作だけでなく、入試の多様化に際して面接や論文試験において「無意識の偏見」によって評価が下がることがないように、適切な防止策を行うとともに、プライバシーに配慮しながら選考過程の情報を公開することが必要である。企業採用については、環境や歴史的背景、不公正な慣習等を改善しないまま、相関のみを抽出するような AI の利用によって「無意識の偏見」を固定化しないよう、情報の公開によって常に点検を受けることが重要である。

３．「ジェンダー平等社会」をめざして――四つの重点施策

コロナ危機によって、全世界においてジェンダー不平等がもたらす危機的な状況が明らかにされた。コロナ危機で LGBT の人びとへの差別が悪化していると国連事務総長が報告している[34]。また、「ステイホーム」による家庭内での暴力の激化とケアワークの女性への偏りは深刻であり、DV 増加はなによりも「男性性」の見直しを迫る。ジェンダー平等社会を実現するためには、国際人権基準に適う取組の必要性がコロナ危機以前よりもいっそう明白かつ喫緊になったと言えよう。以上をふまえ、四つの課題を「重点施策」として指摘しておきたい。(1) SOGI 差別の解消、 (2) 男性・男児のためのジェンダー平等、(3) 「性やジェンダーにもとづく暴力」の根絶、(4)ケアワークの男女共有、である。

（１）「多様性」の実現――性的指向・性自認（SOGI）に関する差別解消・人権保障

男女共同参画社会の実現にとって、「性的指向／性自認（SOGI）」（用語⑫）に関する差別解消・人権保障は必須の課題である[35]。これらは複合的・交差的な課題であるとともに、男女共同参画社会の根幹にあるジェンダー平等の実現という共通目的をもつ。人間が女性と男性に二分され（＝性別二元制）、男女が惹かれ合うことのみを前提（＝異性愛主義）とした社会制度は、女性を家庭と子育てに、男性を仕事や公領域へと縛り付けてきた。SOGI に関する差別解消・人権保障は、性別二元制と異性愛主義に直接的な再考を迫るものであり、男女共同参画社会の実現との両輪をなすだけでなく、その施策と効果は相互に影響しあうものである[36]。

国の男女共同参画基本計画では、第３次計画（2010 年）から第８分野の類型に SOGI に関連する項目が追加され、第４次計画（2015 年）にも引き継がれた（資料⑪－３）。目下、内閣府・法務省・文部科学省などを所管官庁とし、実態把握、人権教育・啓発活動の促進、調査救済活動、相談体制、学校での相談・支援体制などが進められている。地方公共団体の男女共同参画計画などでも、SOGI に関する職員・教員研修、意識

啓発事業、相談事業、関連文書策定などの取組が実施されている[37]。もっとも、これらの施策のほとんどは、多様な性のあり方に関する「意識醸成」や「理解促進」または「性同一性障害者」への「配慮」に終始している。SOGI に関する差別解消・人権保障を実現するためには、次の段階へと進めていかなければならない。

日本学術会議法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会は 2017 年[38]と 2020 年[39]に提言を発出した（資料⑫）。二つの提言の主な内容は、①SOGI を含む差別解消・人権保障のための包括的な法整備を実現すること、②職場・学校・社会において SOGI の最大限の尊重を確保し、ハラスメントを防止・禁止すること、③各人の性自認に合致した生活（服装・ふるまい・呼称など）を確保する社会制度を構築すること、④性別による婚姻障碍の撤廃（婚姻平等・同性婚の実現）および／または同性間パートナーシップ制度を法律によって保障すること、⑤性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（2003 年）を廃止し、性自認の尊重を基軸とした性別変更のための手続法を整備すること、である。いずれも国際人権システムにおける日本の法制度・社会制度の改善勧告の実施を念頭においた提言である。以上をふまえ、男女共同参画施策での SOGI の扱いについて次の三つを提言したい。

第一に、男女共同参画にいう「性／性別」に SOGI が含まれることを明記すべきである。「女性」「男性」には多様な SOGI が含まれていることを明文化するとともに、個別の領域においては、とくに不利な立場にある SOGI に関連する課題と施策を明記することが望まれる。

第二に、男女共同参画基本計画において SOGI 差別解消施策の実施・評価を強化すべきである。現行の基本計画などにおける複合的・交差的な課題としての位置づけを維持し、成果目標の指標の導入を含め、施策の実施・評価を強化することが求められる。

第三に、SOGI 差別の実態（データ）を把握・公表すべきである。とくに第４次基本計画などに記載される SOGI に関連する差別や人権侵害の実態の把握について、的確に関連する情報・データを収集・公開し、施策実施へのエビデンスを確保すべきである。

（２）男性・男児にとっての男女共同参画の推進

男女共同参画の推進のためには、いまだ社会のマジョリティを握っている男性の意識改革が必要になる。と同時に、ジェンダー不平等な社会は、男性・男児（men and boys）にも精神的・身体的負担を強いている。男性・男児自身が、無意識のうちに「男は強くあるべき」「男は家族を養うべき」といった「男らしさ」の規範にとらわれ（これらもまた「無意識の偏見」の典型である）、生命や健康の危機にさらされることは少なくない[40]。国際社会も、21 世紀に入って以後、国連を軸にジェンダー平等の達成に向けた「男性・男児の役割」に注目し、EU などにおいても社会調査を含めて「男性・男児の役割」をめぐって、さまざまな提言がなされている[41]。以上のような現状認識に基づき、男性・男児を対象とした課題のうち、2030 年までに取組が必須である三つの課題を提案しておきたい。

第一に、公的男性相談の拡充をはかり、ジェンダー視点をもつ男性対象相談員を育

成すべきである。相談を通じた男性の悩みの把握と対策も視野にいれつつ、家庭・労働・老後の問題など男性がかかえる悩みに対応する公的男性相談の拡充とそれを支えるジェンダー視点をもった男性対象の相談員の養成は、今後きわめて重要になる。とくに、過労死・過労自殺が男性に偏りがちである現状や、失業などを理由として自殺率は男性のほうが高いという現状をふまえ、働き方・失業･メンタルなどの相談に総合的に対応できる男性相談の充実が急務である。

第二に、男性・男児の「ケア力」を育成し、父親の育児参加を促進すべきである。それには、四つの課題がある。1)男性・男児の「ケア力」育成に向けた全世代型教育プログラムの整備・活用が必要である。EU で進められている「ケアする男性性（Caring Masculinity）」（用語⑬）の視座を日本的に適用し、全世代に向けて、男性のケア力（育児・介護など）の向上をはかる。ここでいう「ケア力」とは、他者（および自己）の生命、身体、思いへの十分な配慮の能力である。男性はケア能力が弱いわけではないが、能力開発の機会が乏しい。全世代型の男性のケア力育成プログラムを準備する必要がある。2）仕事と家族的責任が両立可能な働き方改革を実現する。働き方改革をさらに徹底し、男性の長時間労働の規制と家族責任が果たせる労働時間規制を進めることは、これまで以上に問われている。3)男女双方に育児参加における有給休暇 20 日の追加を制度化する。子の出生後 1 年の間、該当する男女双方に、育児による有給休暇特別枠を 20 日間追加する。有給分の給与支給については、これまでの雇用保険からの支給などの仕組みの見直しも含めて、新たな制度設計が必要だろう。4)ひとり親家庭への支援を拡充し、シングルファーザーに十分配慮する。シングルマザー家庭への支援の一層の拡充とともに、見落とされがちだったシングルファーザーの実態調査と、調査に基づいた支援策の充実が必要である。

第三に、「歪んだ男性性（Toxic Masculinity）」（用語⑭）を克服し、家族内での暴力の根絶に結びつけるべきである。男性の長時間労働や男性高齢者の労働参画の増加、メンタル・ストレスの深まりなど男性を取り巻く環境の悪化はいまだ解決をみていない。女性の社会参画を支える基本となる男性の家事・育児参加もいまだ平均１時間に届かない状況にあるし、男性の育児休業取得率はやっと６％台にすぎない[42]。また、いわゆる「歪んだ男性性」に基づく男性による凶悪事件の続発など、対応すべき課題はますます拡大しつつある。欧米や台湾における DV 加害者更生教育プログラムを十分に調査し、日本における民間でのプログラム実践[43]もふまえて、法務省の管轄の下でプログラム実施を進めることが望まれる。また、「子の福祉」の見地から、離婚後などの家族に対する、裁判所の監視・命令のもとでの、子ども中心の視座にたった安心・安全な面会交流の制度化を進めることが求められる。

（３）「性やジェンダーに基づく暴力」の根絶

ジェンダー不平等が大きい社会では、「性やジェンダーに基づく暴力（以下、「性暴力」という。）」が「女性に対する暴力」として日常的に横行しやすい。紛争時や災害時などの非常時にはそれが激化することはこれまでも指摘されてきた。このたびのコロ

ナ危機でも同様にDVの増加等が報告されている[1]。

性暴力は深刻な人権侵害である。加害者に適正な処罰を与えない社会は「公正な社会」とは言えない。目下、性暴力の根絶は国際的課題とされ、21 世紀になって国際人権基準に即した法改正が各国で進められているとはいえ、2017 年に「＃Me Too 運動」（用語⑮）が提起したように、被害者が口をつぐむ傾向や被害者の落ち度を責める構造はなくなっていない。このような諸外国の取組と比べても、日本の取組は非常に鈍い。2016年、CEDAWは、刑法性犯罪規定の改正、DV防止法の改正、ハラスメント防止の強化などを日本政府に勧告している[15]（資料⑨）。しかし、2017 年の刑法改正時にも、勧告内容のすべてが実現したわけではない。DV・性犯罪・ハラスメントなどの「女性に対する暴力」に係る日本の法・政策は、国際人権基準を満たしているとは言えないままである。したがって、2020～2030 年のできるだけ早いうちに性暴力に係る諸法を改正し、加害者の適正な処罰、被害者の保護をはかるべきである。

第一に、DV については、被害者の保護システムの拡充と加害者更生の公的プログラムの提供が急務である。内閣府の調査（2017 年）によると、DV を受けたことがある者の割合は女性 31.3%，男性 19.9%である[44]。DV 防止法（2001 年）には、DV 加害者の処罰と更生に関する規定は盛り込まれておらず、被害者支援も十分とは言えない。日常的な被害者保護システムの拡充と加害者更生の公的プログラムの提供が必要である。

第二に、性犯罪については、刑法性犯罪規定のさらなる改正が不可欠である。2017年、110年ぶりに性犯罪に関する刑法規定が大幅に改正された。2020年の見直しに向けて、日本学術会議第一部に属する複数のジェンダー関連分科会が合同で提言をとりまとめた[45]（資料⑬）。とりわけ、「同意の有無」を中核とする国際人権基準に従い、「暴行又は脅迫」及び「抗拒不能」を犯罪成立の要件からはずすべきことを強く求めている。これらの課題の速やかな達成を強く期待したい。

第三に、ハラスメントについては、ILO 仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（以下、「ハラスメント禁止条約」という。）（2019 年）（資料⑭）を速やかに批准し、ハラスメント禁止法を制定することが望まれる。日本では、ハラスメント行為は労働法で規制され、雇用主にハラスメント防止義務が課せられるが、加害者に対する罰則は定められていない。ILO ハラスメント禁止条約にあわせてハラスメント禁止法を制定し、ハラスメント行為に対する処罰規定を設けるべきである。大学・研究機関に関しても、女性の半数近くがセクシュアル・ハラスメント被害にあっている事態は深刻であり、改善は急務である[46]。

（４）ケアワークの適正な評価と男女対等な配分

コロナ危機でもっとも尖鋭化したジェンダー不平等の問題が、ケアワークの偏りである。ひとは「ケアし、ケアされる存在」である[47]。ケアワークを含む無償労働を有償労働と同様に「労働」として位置付ける必要がある。これは、男女ともケアワークを対等に担うという意味でジェンダー平等政策の柱をなし、「ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現という意味で、SDGs 第 8 目標に適う取組となる。

４．科学技術の発展を促すものとしての男女共同参画の推進

第４次基本計画「科学技術・学術における男女共同参画の推進＜基本的考え方＞」（2015 年）では、次のように述べられている[48]（資料⑪－４）。「科学技術・学術は、我が国及び人類社会の将来にわたる発展のための基盤」である。国際競争力を維持・強化し、科学技術・学術活動を活性化するためには、「女性研究者・技術者 の能力を最大限に発揮できるような環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠である。また、科学技術・学術の振興により、多様で独創的な最先端の「知」の資産を創出することは、男女共同参画社会の形成の促進にも資する」。基本計画で掲げられた目標が十分に達成できていない今日、上記の基本認識はいまも受け継がれねばならない。その上で、新しく施策目標として重点化されるべきは、ジェンダー平等を推進する観点から性差（ジェンダー）の可視化をはかった科学技術の発展、すなわち、(1)「ジェンダード・イノベーション(Gendered Innovation)」（用語⑯）[44]の推進と（2）「人生 100 年時代」（用語⑰）における「性差医学」(用語⑱)の拡充である。性差への着目は、ジェンダー平等を損なうものではなく、むしろ、科学技術や医療において不可視化されてきた性差という要因に新たな光をあてるものであり、男性モデルからの脱却を意味する。

（１）科学技術の発展とジェンダー視点の有効性――性差に着目したイノベーション

科学技術分野においては単に女性の比率を上げるだけではなく、男女の身体的違いを真摯に受け止め、性別に異なる特徴を科学技術の重要な要因として捉える流れが 2010 年頃から欧米を中心に始まり、徐々に世界中に広まってきた[50]。また、男性中心であった研究者・技術者に女性が参画することで、科学技術の成果がどのように変化するのか示す研究も進められるようになってきた[51]。たとえば、自動車のシートベルトや大腸内視鏡検査は男性身体を基準に開発されており、女性には危険なこともある。創薬の研究開発も雄の動物を使って行われる。逆に、骨粗鬆症は女性モデルに従っている。機械翻訳プログラムや AI では、男性（しかも中流白人男性）が標準モデルとして設定されやすい（資料⑮）。イノベーションを適正な方向に導くには、男女の身体差やジェンダー役割をめぐる「無意識の偏見」に敏感でなければならない。

日本学術会議は、2017 年５月に科学技術振興機構（JST）との共催で、ジェンダーサミット 10 を東京で開催し、性差に着目した科学技術の進展を図る取組を開始した（資料⑯）。世界から注目された調査結果によると、多くの工学分野で男性だけの研究チームより男女チームが発明した特許の経済的価値が 44%も高いことが示されている(表⑧)[52]。その２年後にはより直近のデータを用いて同様の調査が行われ、男女共同発明チーム特許の経済的価値が男性チームの特許より 54%とさらに高いことが示された。この国際会議では同時に、ジェンダー平等を単に女性・女児の問題として捉えず、男性・男児、地域性、文化、障がい者、倫理などの問題と関連させる取組を「Gender Equality 2.0」として提唱し、その取組を始めた[53]。今後は、学術コミュニティ全体におけるジェンダー主流化を進め、継続的な取組が求められる。

（２）「人生 100 年時代」における性差をふまえた男女の健康支援

徐々に性ホルモンが低下する男性とは異なり、女性は閉経とともにエストロゲンの機能が急激に失われるため、性成熟期、更年期、老年期と心身の健康状態が大きく変化する。したがって、男女ともに各ライフステージで健康な生活が送れるように、生涯を通じて性差をふまえた健康支援を行う必要がある。以下三つの課題を提言したい。

第一に、学童期からの知識・情報の提供体制を構築し、健康寿命を延ばすべきである。長寿社会を迎え、健康な老年期に備える対策は急務である。2016 年の時点で 65 歳の男女の不健康期間はそれぞれ 5.46 年と 8.23 年であり、平均要介護期間は 1.67 年と 3.47 年である[54]。65 歳以上の要介護者等で介護が必要となった原因の第 1 位は男性が脳血管障害であるのに対して、女性はその他を除くと認知症、次いで骨折・転倒である[55]。男性の肥満者は 40 歳代で最も多く、女性は 70 歳以上が最多であり、30～40 歳代男性の喫煙率は約 40%と最も多く[55]、この年代からの生活習慣の改善が老年期の脳血管障害の予防には不可欠と考えられる。アルツハイマー型認知症のリスク因子は抑うつ、身体活動の低下が挙げられており[56]、更年期からの備えが重要である。また、女性の骨密度は 18 歳頃に最大となり[57]、閉経後に急激に減少するが、最大骨密度を高くしておくことが骨粗鬆症の予防に繋がる。一方、次世代への健康問題にも関わる「プレコンセプションケア」(用語⑲)[58] も若い男女に不可欠である。したがって、生涯に渡り健康を維持するために、学校、家庭、地域、職場などにおける健康教育や知識・情報の普及・啓発、相談体制の整備などに取り組む必要がある。

第二に、妊娠を生活習慣病の予防的介入を行う機会と位置付けるべきである。妊娠は将来の病気に対する負荷試験であると言われる[59]。妊娠糖尿病は糖尿病を発症するリスクがきわめて高く[60]、妊娠高血圧症候群は高血圧、脳血管障害、心血管障害のリスク因子であり[61]、子癇前症は末期腎不全の発症リスク因子であると報告されている[62]。出産後はリスクに基づいて内科医のもとで経過観察や予防的介入を行う、定期的に検診を受けるなどの対策を講じて健康な生活に繋げる必要がある。

第三に、性差を踏まえた男女の健康支援に資する調査・研究を推進すべきである。アメリカでは、地域における女性医療の研究・診療・教育啓発を行う「（国立の）女性健康センター（National Center of Excellence in Women’s Health）」が国内各地の大学医学部に設置されている。ドイツでは「ベルリン性差医学研究所」（Charite University）、スウェーデンでは「性差医学センター」（Karolinska Institute）が設立され、「性差医学」の研究をリードしている[63]。男女の健康支援には科学的根拠に基づく施策が必要であり、そのためには我が国においても性差を踏まえた前向き疫学調査など健康情報の収集・分析を行うセンターを設置し、研究成果を各ライフステージに応じた疾病予防措置等に繋げる体制を構築する必要がある。

（３） 医学部医学系入試における不公正処遇の問題と解決に向けて

複数の大学の医学部医学系入試において女子受験生に対する一律の得点調整が 2018 年度まで長年にわたり行われてきた事実[64][65]からは、入学試験における公正性を

厳守すべきであるとの規範意識が入試関係者の間で欠如していたものと言わざるを得ない。入試関係者のみならず、入学者に占める女性割合が低い医学系大学・医学部入試の合格率の男女差[66]に気づきながら、不公正処遇を放置してきた医学教育界・医療界にも責任の一端はあると考えられる。

一般社団法人全国医学部長病院長会議「大学医学部入学試験制度に関する規範」[67]及び文部科学省「医学部医学科の入学者選抜における公正確保等に係る緊急調査最終まとめ」において指摘されているように、募集要項等で予め説明されているかどうかを問わず、「建学の精神や設立の経緯から、女性のみを募集している例等を除き、一律に取扱いの差異を設けることはできない」[65]。文部科学省の書面・訪問調査等を経て 2019 年度の入試においては各大学で論文試験や面接試験も含めた入学試験の公正性の徹底のため様々な対策が講じられたが、日本の医療制度の改革なくして女性医師の比率が増えると、医療体制が崩壊するとの危惧があることも事実である。今回の不公正処遇は、その対策として結果的に女子医学生の数を減らすことを選択したきわめて短絡的で許されざる行為である[68][69]（資料⑰）。

日本の医師数は OECD 諸国の中で最低レベルであり、加えて医師が都市に集中する「地域偏在」、外科や産婦人科のみならず最も医師数の多い内科においても専門医が不足しつつある「診療科偏在」により、特定の地域や診療科で医師不足に陥っている[70]。一方、超高齢社会、医療機関に対するフリーアクセスなどによる医療の需要の増加、医療安全に対する配慮の必要性の急増、医療の高度化や複雑化、医師以外でもできる業務の多さなどが、医師の長時間過重労働を招いている[71]。医師の増員、医師の業務の移管（タスクシフティング）のための医療補助職等の育成、採用、ICT（Information and Communication Technology)の活用など改革のためには新たな財源の確保が必要とされるが、診療報酬での補填[72][73]には限界がある。

多くの医師は、強い使命感と高い倫理観のもとに過酷な業務を遂行している。女性医師のパートナーの多くは医師であり、過酷な就労環境の下で固定的性別役割分担意識から、女性医師が育児を担うために短時間勤務への変更、休職・離職等を選択することになる。代替医師が補充されずに他の男性医師、女性医師への負担がさらに増加し疲弊した医師が辞めていくという事態も起こりうる。このような事由から男性医師を確保しようとの意識が働き、入学試験において男子受験生の合格率を上げる行為に繋がったものと考えられる。しかし、育児・家事は男女で担うべき共通の課題である。男女が心身ともに健全に医療界で活躍できる環境を実現するためには、女性医師に対する育児支援・キャリア形成支援の充実や柔軟な就労環境の整備にとどまらず、医療提供体制の抜本的な改革と国民の医療に対する意識の変革が、喫緊の課題である。

５．学術のいっそうの振興をはかるための男女共同参画の推進

学術の振興には、研究者が偏見やハラスメントにさらされることなく、自由に研究できる環境づくりが不可欠である。男女共同参画分科会及び同アンケート検討小分科会は全国ダイバーシティネットワークと協力し、大学・研究機関における男女共同参画の現状と研

究者の意識調査(2019 年)を実施した。詳細は別の提言に委ねるが[74]、概要を（１）に示しておきたい。また、先述の通り、第 24 期には、第一部（人文・社会科学）、第二部（生命科学）、第三部（理学・工学）のすべてにジェンダー関連分科会が設置され、総合的取組が可能となった。（２）以下で、各部の取組から明らかにされた課題を示したい。

（１）大学・研究機関における男女共同参画の現状と課題

大学・研究機関にも女性活躍推進法が適用される。今後は、同法の趣旨を活かして、学術機関の実態に即した数値目標を設定し、個々の大学・研究機関に努力を促す仕組みを整える工夫が望まれる。アンケート調査をもとに、重点課題として、以下の三つを指摘しておきたい(資料⑱)[74]。

第一に、大学・研究機関における女性に関するポジティブ・アクションには、いくつかの特徴がある。採用時のポジティブ・アクションについては、国立大学での実施率は高いが（90%）、私立大学は低い。採用時のポジティブ・アクション導入は多いが、昇進時についてはあまり導入されていない[6]。理事長や学長などのトップの女性比率は著しく低い。すべての大学・研究機関において実効性の高いポジティブ・アクションを導入し、採用・昇進・トップの選定の諸段階においてジェンダー主流化をはかることが求められる。

第二に、「ワーク･ライフ・バランス」の実現を超えて、未来社会では「ライフ・ワーク・シナジー（仕事と生活の相乗効果）」[75]が目指されるべきである。育児による研究中断などに対しては、人事評価で不利に扱わないとか、テレワークの活用などが検討されるべきである。大学・研究機関によっては、保育所などの設備を整えているところもあるが、個別の機関を競わせている現状であり、効果的とは言えない。コロナ危機でも明るみに出たが、危機的事態における大学附属病院等の医療従事者への優先的保育サービスの提供なども含めて検討することが望ましい。

第三に、ほとんどの大学・研究機関でハラスメント防止対策は実施されている。しかし、相談体制についてはなお改善課題が多い。学内相談を超えた相談システムの構築が望まれる。「パラアカデミック」（URA[University Research Administrator]やTA[Teaching Assistant]などの研究・教育補助職）は、任期付き雇用が多く、ハラスメントの被害にあいやすいことについても十分な配慮が必要である。

（２）人文・社会科学分野における男女共同参画の現状と課題

第一部総合ジェンダー分科会が取り組んだ課題は次の二つである。①男女共同参画推進のために個別学協会の枠を超えた連携体制を構築する。②ジェンダー・センシティブにデータを収集・整理する。本分科会は 2017 年 5 月に発足した「人文社会科学系協会男女共同参画推進連絡会（Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences：GEAHSS、以下、略称ギース）の立ち上げに主導的に関わるとともに、ギースとの共同活動として人文・社会科学系学協会員を対象に『人文社会科学系研究者の男女共同参画調査（第１回）』を実施した[5]。

人文・社会科学系は、博士後期課程進学の女性比率から見れば、すでに 2000 年に、人文科学 51%、社会科学 31%と、自然科学の 19%を上回っていた[76]。しかし大学等の本務教員に占める女性比率は、直近の統計においても自然科学系は 21%に対して、人文社会科学系は 27%にすぎない。本務教員の女性の採用について人文社会系は低迷している[77]。今回の共同調査から、女性の方が有期雇用にとどまりやすいこと、子育て等の家庭負担が主に女性にかかり、キャリアに悪影響を及ぼすが、それだけでなく、男性中心のネットワーク、ハラスメント、評価における課題などが認識されている。（資料⑲）。女性研究者を増やすためには、採用、育成における積極的、計画的支援と「無意識の偏見」の払拭が必要である。これにもとづき、以下４点を提言する[78]。

第一に、第６期科学技術基本計画において、人文社会科学系女性研究者の採用目標値を設定し、同時に指導的地位を担う人文社会科学系領域の女性研究者を育成すべきである。総務省、文部科学省は人文・社会科学系の採用等ジェンダー統計の整備をすべきである。大学・研究機関はポジティブ・アクションの方策を視野に入れ、女性採用目標値の設定および指導的地位を担う女性研究者の育成と目標値を掲げ積極的に取り組むべきである。

第二に、文部科学省は科学技術人材育成補助事業として「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」等を展開している。主な対象領域は「自然科学系および関連分野」であるが、人文社会科学系諸分野の支援にも焦点をあて、人文社会科学系諸分野を対象とする女性研究者支援事業を拡充するよう求める。

第三に、人文社会科学系における女性研究者の研究時間が男性と比べて短いことに鑑み、組織運営や委員等の教育・運営以外の業務負担が特定の女性研究者に偏らないように配慮すべきである。また効率化・合理化により業務負担の総量を縮減し、性別を問わず研究者の研究時間を確保すべきである。

第四に、学協会における男女共同参画推進のための委員会の設置、横断的な連携により男女共同参画推進に資する具体的取組（グッドプラクティス・スキーム）、ギースへの参加等を通して、男女共同参画推進に有益な協同体制を各学協会において支援する。

（３）生命科学分野における男女共同参画の現状と課題

生命科学分野は多様であり、保健(医学、歯学、薬学、看護学等)、家政学、農学、基礎生物学が含まれる。女子学生比率は、約 20%から 100%と分野により大きく異なる[79]（図表⑨－１～３）。しかし、いずれの分野でも、学部、大学院修士、博士課程へと教育課程が上がるにつれ、女性比率は下がる。教員については、どの分野でも職位が上がるにつれて女性比率は下がる。教授の女性比率は、看護系を除き、博士課程の女子学生比率よりも著しく低く、女性の学部長も少ない（図表⑨－４～６）。

生命科学分野では、分野ごとに女子学生比率が大きく異なる。しかし、教員の女性比率は学生の女性比率に対応しておらず、とくに管理職の女性比率は著しく低い。保健分野における学部の女子学生比率は、医学系 34%、歯学系 43%、薬学系 58%、看護系 91%である（図表⑨－１）。医師国家試験[80]、歯科医師国家試験[81]、薬剤師国家試

験[82]では、女性の合格率の方が男性の合格率より数ポイント高いという傾向が続いている（図表⑨－７～９）。看護師国家試験合格者の男女比率は公開されていない。修士課程の女子学生比率は、医学系(47%)と歯学系(83%)で高く、医学部・歯学部の学生は博士課程に進学することから、４年生の学部からの女性の進学者が多い状況である。薬学と看護学は大学院進学率自体が低いが、大学院の女子学生比率も低い。教員の女性比率は上位職で低く、教授の女性比率は、医学系９%、歯学系３%、薬学系 13%、看護系 69%である（図表⑨－５）。家政学分野は女子大学が多いため、女子学生比率は90%であるが、大学院は、修士課程 83%、博士課程 77%である（図表⑨－１）。家政学分野でも、上位職の教員の女性比率は低く、教授 38%、准教授 55%であり（図表⑨－６）、他分野出身の男性教員の割合が高い。農学分野の学部女子学生比率は 45%で（図表⑨－３）、20 年前と比べ、5〜6 ポイント増である。しかし、農業経済学のように、平成 10 年から 35 ポイントも増加し 54%となった分野もあれば、林学や水産学のように、20 年間ほぼ 30%で、大きな変化はない分野もある。大学院学生の女性比率は、修士課程 39%、博士課程 36%である。農学分野でも、上位職の教員の女性比率は低く、教授 6%、准教授 14%である（図表⑨－６）。理学部の生物学分野の女子学生比率は、学部 39%、修士課程 40%、博士課程 29%である（図表⑨－３）。教員の女性比率は理学系全体のデータしかないが、教授 5%、准教授 11%、女性の教授がまったくいない学部もある（図表⑨－６）。以上から、各分野の特性もふまえつつ、２点を提言したい。

第一に、生命科学分野では、大学院に進学する女子学生の増加、上位職の女性教員の増加、大学・学会の執行部への女性の参画が課題である。そのためには、学生や若手研究者に対するロールモデルの提示、学生本人だけでなく親世代の意識改革、家事・育児への男性の参加、出産・育児期における子育て・研究支援、人事委員会への女性の登用、採用・昇格における「無意識の偏見」の払拭、女性比率が一定割合になるまでのポジティブ・アクションの導入等、様々な角度からの取組が必要である。

第二に、理系の男女共同参画学協会連絡会（108 学協会）の 2019 年度調査（図表⑨－10）によると、女性比率の平均値は総会員で 19%(一般会員 17%、学生会員 30%)であった[83]。会長が女性であるのは 108 学協会のうち 6 学協会で、会長・副会長の女性比率は 12%、理事は 16%、評議員・代議員は 12%である。各種委員会の女性比率は平均 13%であるが、男女共同参画委員会は女性比率が高いものの（64%）、女性委員が一人もいない委員会も多い。各学協会は、執行部役員についてポジティブ・アクションを積極的に導入し、一定の女性比率を確保するよう努力することが求められる。

（４）理学・工学分野における男女共同参画の現状と課題

理工学分野ではジェンダー・アンバランスが他分野より顕著で、その是正が解決すべき主課題となる。第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティー分科会で検討した結果[84]（資料⑳）をふまえ、理工学の女性比率を上げるために以下３点を提言する。

第一に、改善のスピードを上げ、各段階での継続支援を手厚くすべきである。令和元年版の男女共同参画白書によれば、我が国における研究者に占める女性の割合は、緩や

かな上昇傾向にあるものの依然低い数値にとどまっている（2018 年 3 月 31 日現在で 16.2%）。理工学分野では、数値はさらに深刻なものになる。大学研究等の研究本務者の男女別割合（2017 年）は、理学（14.2%）、工学（10.6%）であり、男女共同参画からほど遠い現実が見える。理工学分野に共通して言えることは、様々な取組がなされているにも関わらず、海外に比べて改善のスピードが緩慢であるということである。大学、大学院、企業やアカデミアの研究者と進んでいく中で女性割合が減少していくという事実が厳然とあり、これは、環境に依存したものと言わざるを得ない。「リーキーパイプライン」（用語⑳）と呼ばれるこのような現状の課題を克服するためには、各段階で継続のための支援をより手厚くする方策をとっていく必要がある。理工学分野における女性研究者・技術者の割合を増大させ、男女共同参画社会を実現させるためにも、若い世代が自由な進路選択をすることができるような環境づくりと、より手厚く有効な支援体制の確立、加えて、意識改革の浸透が重要であろう。

第二に、理工学分野への選択にもっとも大きく影響しているのは初等中等教育環境である。小学校では算数・理科が好きな児童が男女問わず６割以上いるが、中学生になると数学・理科が好きな生徒は、男子では６割を上回るものの、女子では４～５割に下がる。これは適性の問題ではなく、周辺の大人の影響やロールモデルが少ない現状に起因していると考えられる。周りの大人たちの「無意識の偏見」を払拭していくことが何よりも重要であり、理工系進路選択への理解を進めるための情報提供が重要であろう。

第三に、男女共同参画の実を上げるためには、理工系分野に関心のない層への切込みが必要である。そのためには、男女の役割として根付いた伝統や旧来の社会的風潮の変革も課題となる。とくに地方では、伝統や風習が時として女子生徒の自由な選択の妨げになる。伝統も時代とともに代わりうるものであり、新しい社会的風潮や流れを積極的に作り出していく必要がある。マスメディアや公共広告の果たすべき役割は大きい。

（５）若手研究者のエンパワーメント

日本学術会議では 2013 年より「若手アカデミー」（用語㉑）が発足した[2]。若手研究者をめぐる環境は必ずしも良好とは言えず、多くの課題を抱えている[85]。若手研究者のエンパワーメントにとってとくに喫緊の課題を３点指摘しておきたい。

第一に、若手研究者にとっては、アカデミック・キャリアの構築について男女ともに安定的なポストと労働環境の改善が必須である。現在の若手研究者は、1996 年から 2000 年の「ポストドクター等１万人支援計画」中に大学院に在籍、もしくはその後に進学した世代である。2004 年に国立大学が独立法人化され、教員数の減少、テニュア・トラック化による任期の付かない若手教員（ポスト）の減少、教員の高齢化が顕著となったため、男女を問わずアカデミック・キャリアの構築が難しくなっている[86]。若手研究者雇用対策が進められているが、任期付き雇用が多く、採用基準も分野によって偏りがある。雇用形態は任期付きの採用が有期のプロジェクト研究に多い

[2] 2020 年 3 月現在、62 名のメンバー中 21 名が女性である。若手アカデミーでは、「若手研究者」を「45 歳未満の研究者」と定義し、さまざまな国際的交流や実態調査を行っている。

こと、研究業績評価が理系中心かつ論文数評価を中心に行われるため、人文・社会科学や融合的分野の研究者にとって不利になりやすいこと、大規模大学の研究プロジェクトから人的・地理的に遠い地方の若手研究者にとっては業績を上げるチャンスが減ることなどが指摘されている。

第二に、多様な研究者が自由に発想できる研究環境の整備。2019 年 12 月には関係大臣と直接意見交換を行い、総合科学技術・イノベーション会議（CSTI）で提案された「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ（案）」[87]の作成に寄与した。博士後期課程の大学院生を含む研究者の待遇改善、ポストと研究費の増加、産業界へのキャリアパスの流動性の拡大、そして研究時間の確保を謳った研究環境の充実が含まれた。具体的施策にはダイバーシティの拡大も含まれ、女性研究者支援や、研究支援を行う URA のキャリアパスの構築も入れられた。研究力強化には多様な研究者やその支援者が、十分な時間の中で自由に発想して研究を行えるような環境が必要だという若手研究者のメッセージが反映されたが、それに加え、各種ライフイベントへの対応も含めた雇用の安定性、持続性の担保等、政策の一層の充実と確実な実行が求められる。

第三に、ワークを持続でき、ライフとバランスを取りやすい制度の実装化。今後さらに若い世代の優秀かつ多様な人材にとってアカデミック・キャリアを魅力的にするには、ワークが継続できる仕組みづくりと、ワーク・ライフ・バランスを取りやすい研究環境が男女共に必要である。ワークを継続できる仕組みとして、配偶者帯同雇用制度、妊娠・出産・育児・介護などのライフイベントに応じた応募年齢制限等の緩和、「無意識の偏見」になりうる情報をブラインドにして審査を行うような研究費審査制度、出産・育児・介護支援体制の強化がある。また、ワーク・ライフ・バランスを取りやすい研究環境の改善には、在宅勤務制度、長時間労働・過重労働の是正、また全体にこのような環境が整備できるものであるという意識改革が必要である[88]。

６．日本の男女共同参画政策の推進に向けた五つの提言

提言１．あらゆる法・政策における「ジェンダー視点の主流化」を基本方針として明示すべきである。

内閣府男女共同参画局をはじめとして、すべての省庁及び自治体は、2030 年までにあらゆる法・政策における「ジェンダー視点の主流化」を基本方針として明示した上で、21 世紀日本社会が「持続可能なジェンダー平等社会」になるための明確なビジョンを示すべきである。目下、社会のジェンダー・バイアス（雇用形態・職種・賃金・暴力被害・ケアワークなどの男女格差）を反映して、コロナ危機による負担・リスクの男女不均衡が顕在化しつつある。関係省庁及びすべての自治体は、負担・リスクの男女差も含めた公的なジェンダー統計の整備・統合をはかり、これらのデータをもとに男女共同参画政策を含むあらゆる法・政策をジェンダー視点から総合的に検証・立案・実施・評価すべきである。

提言２．21 世紀日本社会を「持続可能なジェンダー平等社会」にするための最優先課題として、意思決定への女性参画と「無意識の偏見」の克服に取り組むべきである。

すべての省庁・自治体及び教育・研究機関は、改革を加速するために達成目標を明示し、

クオータ制等を導入して指導的立場の女性比率を計画的に引き上げることにより、政治・経済・学術分野の意思決定過程への女性参画をはからねばならない。また、文部科学省、自治体、教育・研究機関は、「無意識の偏見」の克服を次世代育成政策として明確に位置付け、学校や地域における啓発・教育活動を組織化すべきである。

提言３．「ジェンダー平等社会」をめざすための重点的政策課題として、性的指向・性自認（SOGI）差別の解消、男性・男児のためのジェンダー平等実現、「性やジェンダーに基づく暴力」の根絶、ケアワークの適正な評価と男女対等な配分に取り組むべきである。

SOGI／LGBT 政策をジェンダー平等政策として取り組む国際社会の動向に従い、日本でも SOGI／LGBT 政策を男女共同参画基本計画に明確に位置付けるべきである。コロナ危機は、DV 被害とケアワーク負担が女性に偏ることを顕著に示した。「歪んだ男性性」の克服を取り込んだ公的な DV 加害者更生プログラムの開設を義務づけるなど、現行 DV 法の改正に向けた取組が急務である。ステイホームによるケアワークの急増が女性の大きな負担となったことに鑑み、内閣府・厚生労働省・自治体が協力して「ケアする男性性」の開発を目指すことが望まれる。また、「女性に対する暴力」根絶の法・政策を国際人権基準にあわせるべく、国はハラスメント禁止条約をすみやかに批准し、刑法性犯罪規定の改正にも取り組むべきである。

提言４．科学技術や医療においてこれまで不可視化されてきた「性差（ジェンダー）」という要因に積極的に着目すべきである。

大学・研究機関・学協会は、ジェンダー視点がイノベーションの新たな地平を拓き、社会の安全性を高めるという認識を共有して研究を進め、その成果を国・産業界・市民社会に向けて積極的に発信・提供すべきである。また、厚生労働省・文部科学省などの関係省庁及び自治体は、人生 100 年時代に向けて、ホルモン等の身体的性差をふまえた生涯にわたる健康支援を行うべきである。その重要な柱として、妊娠を生活習慣病の予防的介入を行う機会として位置付けるとともに、性差を踏まえた男女の健康支援に資する調査・研究の推進をはかる必要がある。大学は医学部医学系入試の女子学生への不公正処遇をなくすための取組を徹底するとともに、厚生労働省はこのような不正を引き起こした背景にある医師の過酷な就労環境の改善と固定的性別役割分担に対する意識改革に努めるべきである。

提言５．学術の振興をはかるために、学術のあらゆる分野でジェンダー視点を主流化すべきである。

大学・研究機関・学協会は、ポジティブ・アクションの活用、ワーク・ライフ・バランスの拡充、ハラスメント対策の強化をはかり、計画的な対策を進めることが望まれる。また、若手研究者をエンパワーメントするために安定した雇用とキャリアの多様化、多様な研究者が自由に発想できる研究環境の整備をはかるべきである。内閣府は、科学技術・イノベーション基本計画における人文社会科学系女性研究者の採用目標値を設定し、指導的地位を担う人文社会科学系領域の女性研究者の育成をはかるべきである。生命科学分野及び理学・工学分野について、文部科学省は「無意識の偏見」の払拭と世代を超えたその再生産の阻止、女子の理工系進路選択への理解を進めるための情報の積極的提供に不可欠である。

【用語解説】

① 男女共同参画／ジェンダー平等

「男女共同参画」は、日本政府の公式英訳では「Gender Equality（ジェンダー平等）」と訳される。たとえば、「男女共同参画社会基本法（平成十一年六月二十三日法律第七十八号）Basic Act for Gender Equal Society (Act No. 78 of 1999)」のほか、以下のロゴも参照。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」（男女共同参画社会基本法第二条）とされている。

（参考）http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/lbp/laws/pdf/laws_01.pdf

② ジェンダー主流化（Gender Mainstreaming）

「ジェンダー主流化」とは、あらゆる分野やレベルにおいて、法律やプログラムを含む政策が異なるジェンダーの人びとにどのような影響を与えるかを評価するという公共政策の概念である。ジェンダー主流化の概念は、第３回世界女性会議（ナイロビ会議：1985年）で初めて提案され、1995 年の第４回世界女性会議（北京会議）とその成果文書である「北京行動綱領」で正式に取り上げられた。今日もっともよく引用される定義は、1997年国連経済社会理事会（ECOSOC）による以下のような定義である。「ジェンダー視点の主流化とは、法律、政策、事業など、あらゆる分野のすべてのレベルにおける取組みが及ぼしうる女性と男性への異なる影響を精査するプロセスである。それは、政治、経済、社会の領域のすべての政策と事業の策定、実施、モニタリング、評価を含むすべてのプロセスに、女性と男性の関心事と経験を統合し、女性と男性が平等に恩恵を受け、不平等が永続しないようにするための戦略である。究極的な目的は、ジェンダー平等の達成である。」（大崎麻子訳）

（出典）http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2018/201806/201806_07.html

③ 国連女性機関（UN Women＝United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women：ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）

国連女性機関(UN Women)は、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための機関。国連は長年、ジェンダー平等を世界的に促進するための活動において、資金調達や国連活動の全体的な統括が十分でないなど、深刻な課題に直面していた。このような背景から、2010 年 7 月の国連総会決議により、複数の機関を統合して UN Women が設立された。UN Women の取組の五つの柱は、女性のリーダーシップの向上と参画の増加、女性に対する暴力の撤廃、平和と安全保障のあらゆる局面における女性の関与、女性の経済的エンパワーメントの推進、国家の開発計画と予算におけるジェンダー平等の反映、である。

（参考）UN Women 日本事務所　https://japan.unwomen.org/ja

④　ジェンダー・フリー・バッシング（Gender Free Bashing）

「性別規範に制約されず、女性も男性もより自由に生きるために、一人ひとりの個性と能力の発揮を支えようとする考え方（ジェンダー・フリー）およびそれに基づく教育（ジェンダー・フリー教育）への攻撃。固定的な性別分業や性別による束縛の解消を目指す社会教育・学校教育、社会政策を批判し、伝統的な女性役割・男性役割の重要性を強調する。ジェンダー・フリーは、生物学的性差や社会的・文化的性別（ジェンダー）を無視するのではなく、それに基づく根強い性差別をなくそうとする考えであるが、これに対し「雌雄同体を目指す」「伝統文化や家族を破壊する」といった反対をする。男女平等推進に対する揺り戻しとして、アメリカでは保守派による反動が 1980 年代から起きたが、日本では、男女共同参画社会基本法の制定以降に目立つようになった。」

（出典）国広陽子・上松由紀子「ジェンダー・フリー・バッシング」『時事用語辞典』2009 年、集英社。

https://imidas.jp/genre/detail/F-102-0010.html

⑤　グローバル・ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが毎年公表するデータ。各国の男女の格差を経済・教育・健康・政治の 4 分野 14 項目で分析する。2020 年版では、G7 各国のうち、ドイツ 10 位、フランス 15 位、カナダ 19 位、英国 21 位、米国 53 位、イタリア 76 位であり、日本は 121 位と G7 の中で圧倒的な最下位となった。

（参考）『グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書 2020 年版』World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020, 2019,http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

⑥　無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス：Unconscious Bias）

「無意識の偏見」とは、人の持つ属性（男女や人種、貧富）などから、その能力や可能性について固定的な観念を持ち、対人関係において相手の経験、能力、可能性を正当に評価できなくなる傾向のことで、誰でも多かれ少なかれ持っている。無意識の偏見の有名な例としては、オーケストラの団員オーディションにおいて、応募者の性別を審査員がわからないように工夫するブラインドオーディションを行うことで、女性の合格者の比率が劇的に上がった事例がある。このような事例は、現在でも、人事採用、昇格、研究評価等を対象とした研究において確認されている。

無意識の偏見は、バイアスの対象になる人の能力を低下させることも知られている。親、教師、学校の動機付けによって、ジェンダーのステレオタイプが生まれ、それから外れないように、自己抑制を行なったり、ステレオタイプに合わない同性や異性を排除するといった傾向が日本を含め多くの国で指摘されている。不用意な発言が、成果に大きな影響を与えることも指摘されており、数学等の試験の前に、「これから実施する問題は女子が苦手であるということがわかっている」と告げると、動機付けがなされない場合に比べて、女子の点数が下がるといった事例も報告されている。

無意識の偏見は、他人に対するものだけではなく、自己についての認識の中にもあり、

自分のジェンダーのステレオタイプに外れないように、自己抑制を行なったたり、ステレオタイプに合わない同性や異性を排除するといった傾向があることが指摘されている。このような行動は個人の能力の発揮を妨げ、進路や職業選択に影響を及ぼすことが明らかになっている。

(参考)男女共同参画学協会連絡会「無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか？」2017年。https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf

⑦ 女性差別撤廃委員会（CEDAW）

女性差別撤廃条約（1979年）は、ジェンダー平等推進のためのもっとも基本的な国際条約である。日本は1985年にこれを批准し、条約批准国は198ヶ国に達する（2019年現在 ）。同条約は、批准国の進捗状況を審査するために、女性差別撤廃委員会の設置を定めた。すべての批准国は、定期的に女性差別撤廃委員会に対してジェンダー平等の推進状況に関する政府レポートを提出し、審査を受けねばならない。審査の結果、総括所見として勧告が出され、政府はそれに従うべきことが求められている。なお、政府公式英訳は「女子差別撤廃条約／委員会」であるが、「女子」という呼称に伴うジェンダー・バイアスに考慮して、ジェンダー研究では一般に「女性」という呼称を用いる。

（参考）内閣府男女共同参画局「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（CEDAW）」
http://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/index.html

⑧ クオータ制（割当制）

「クオータ制」は、「候補者割当制」」「議席割当制」と訳される。ポジティブ・アクションのうち、もっとも強制力が強く、実効性が高い施策である。

⑨ ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）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に係る男女間の格差を改善するために必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう（男女共同参画社会基本法第２条第２号参照）。男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実に存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するためにポジティブ・アクションの導入が必要となる。」（第４次男女共同参画基本計画１頁の注1）。

個人の努力によって克服できない生得的属性（性別や人種など）にもとづく比率の偏りを是正する措置を「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」という。ジェンダー平等に関するポジティブ・アクションは、女性差別撤廃条約第４条がこれを定めている。日本でも、ポジティブ・アクションには法的根拠がある。日本国憲法14条１項（法の下の平等、性差別禁止）、男女共同参画社会基本法2条・8条、政治分野の男女共同参画推進法（候補者男女均等法）2条・4条・9条である。国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）からは、「法定クオータ制などの暫定的特別措置をさらに取り入れること」（2016年3月

CEDAW 最終見解パラグラフ 31）との勧告を受けている。

具体的な制度は多様である。クオータ制（候補者割当制・議席割当制）、ツイン方式(ペア投票制)、プラス・ファクター方式（能力が同等な場合に一方を優先、公共契約上の評価等）、インセンティブ付与方式（補助金助成・税制優遇等）、ゴール・アンド・タイムテーブル方式(数値目標型)、基盤整備（両立支援、研修、メンター制度、財政支援、職域拡大）など。

（参考）内閣府男女共同参画局

http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/kihon_houshin.pdf

⑩ PISA（Programme for International Student Assessment）

OECD が実施する生徒の学習到達度調査。義務教育終了段階（15 歳児）を対象に読解力、数学的リテラシー、科学的リテラシーの 3 分野について、3 年ごとに実施。国際的な規定にもとづいて、日本からは 6000 人ほどが参加している。PISA 調査によれば、日本人は、読解力、科学リテラシー、数学的リテラシーにおいて、OECD 平均よりも高い得点を示している。しかし、数学的リテラシー・科学的リテラシーの高い女子であっても、技術者や科学者として働くという期待を持つ比率が男子より低く、むしろ資格を持って働くことができる医療関係の職に就くことを期待する割合が高い。内閣府の調査でも、理科に対する女子の関心は、小学校時点では国語より高いが、中学になるにつれて著しく低下する。OECD 最低レベルの理工系の女性比率に符合する結果である。

（参考）国立教育政策研究所　https://www.nier.go.jp/kokusai/pisa/index.html

⑪ 隠れたカリキュラム

「『隠れたカリキュラム』とは、『教育する側が意図する、しないに関わらず、学校生活を営むなかで、児童生徒自らが学びとっていく全ての事柄』を指す」（文部科学省 https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/jinken/06082102/004.htm ）　。「隠れたカリキュラム」としての「ジェンダー・バイアス」には、次のような例がある。

学校のなかのジェンダー：隠れたカリキュラムの事例

	① 不必要な二分法	② 性別役割	③ 上下関係	④ 機会の不均等
A 教室環境	掲示物の男女別掲示		男子が上・女子が下の掲示	
B 学級生活	男女別名簿／男女別整列	係・委員会などの役割分担	男子の意見がとおる教室	発言の機会
C 学校施設・慣行	入学式・卒業式等の座席の二分／出席・成績・保健等の男女別統計	行事での役割分担	生徒会の役員（長は男子、副は女子）／表彰代表は男子	入学者の男女別合格枠
D 教師と生徒の関係	さん・くんの呼称／男子は・女子は、と一括りにした言い方	役割の男女別人数の指示／教科担当についての決めつけ	副や補助の女子への割り当て	男子と関わる時間が長い
E 生徒間の関係	休み時間は男女に分かれる	実験の操作は男子、記録は女子	実験・司会などの役割担当	校庭・運動場の占有率
F 教師間の関係	男女別職員名簿	校務分掌・教科担当の男女による偏り	女性は主任や部長にしない	管理職への登用
G 保護者・地域との関係	学用品の男女色分け購入	日頃のしつけ・挨拶・不登校は母親の責任とみなす	父親名の保護者名欄	就職時の男女で異なる採用数

（出典）村松泰子「学校教育とジェンダー:研究と実践の動向」『学術の動向』2003 年 4 月号、37 ページ。

⑫ SOGI/SOGIE/SOGIESC

「性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の英語の頭文字をあわせた SOGI という用語は、性的マイノリティ／LGBT のような主体を表す言葉と並行して、性に関する個人の属性や特徴をあらわす言葉の総称として用いられる。性的マジョリティないし総称としての LGBT に当てはまらない人々を含むすべての人がもつ属性や特徴であることから、人権保障ないし尊厳や平等の問題を取り扱う際に用いられることが多い。また、本人が自覚する実際（actual）の SOGI だけでなく、周囲からそのように受けとめられた（perceived）、また、そのように決めつけられた（attribute）SOGI に起因する権利侵害や差別・ハラスメントを可視化する場面でも用いられる。SOGI にジェンダー表現を加えた SOGIE、また、ジェンダー表現と性的特徴を加えた SOGIESC も同様の文脈で用いられる。」

（出典）日本学術会議法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会「（提言）性的マイノリティの権利保障をめざして（Ⅱ）―トランスジェンダーの尊厳を保障するための法整備に向けて―」2020 年 9 月 23 日、用語解説⑧。

⑬ ケアする男性性（Caring Masculinity）

「ケアする男性性」への着目は、「覇権主義的な男性性」の対極にあるもので、男性が「稼ぎ手としての役割」ではなく、「介護をする役割（関与する父親としての役割）」を担うことを基本としている。

（参考）https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1060

⑭ 歪んだ男性性（Toxic Masculinity）

「歪んだ（有害な）男性性」とは、男性、女性、および社会全体に有害な可能性のある伝統的な男性規範や性別役割意識を指す。たとえば、男は泣いてはいけないとか、強くあ

るべきという規範や、男性優位の意識、男は性的に活発であるべきという意識などである。このような「男らしさ」の規範／意識は、少年や男性の自由な感情表現や進路選択を制限したり、ジェンダー差別や暴力行為を肯定したりすることにつながりやすい。

（参考）https://dictionary.cambridge.org/ja/dictionary/english/toxic-masculinity

⑮ #Me Too 運動

「性犯罪やセクハラの被害にあった人たちがその被害体験を告白し、共有し始めた運動を指す。Me Too は「私も」を意味し、その前に「＃（ハッシュタグ）」をつけることでSNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）用語として使用される。Me Too という用語はアメリカで若年女性を支援するNPO団体を設立した市民活動家タラナ・バークが性暴力被害者支援のスローガンとして 2007 年に使用したのがその始まりである。ハリウッドの有名プロデューサーからの性暴力被害に遭っていた女優たちがその被害を告白したことがきっかけで2017年ごろからこの運動が世界中に広がった。」

（出典）日本学術会議法学委員会ジェンダー法分科会・社会学委員会ジェンダー政策分科会・社会学委員会ジェンダー研究分科会「（提言）『同意の有無』を中核に置く刑法改正に向けて―性暴力に対する国際人権基準の反映―」2020年9月29日、用語解説⑥

⑯ ジェンダード・イノベーション(Gendered Innovation)

「ジェンダード・イノベーション」は、イノベーション（技術革新）や発見を推進するために、ジェンダー視点を創造的に活用することを意味する。ジェンダー視点は、研究の新しい次元を拓き、研究を新しい方向に導く可能性をもつ。

（参考）https://genderedinnovations.stanford.edu/

⑰ 人生100年時代

「人生100年時代」は、リンダ・グラットン他『ライフシフト』で提唱された。グラットンは、多くの人が100歳以上長生きするようになれば、人は75歳から85歳まで働かなくてはならなくなると予想している。日本では、政府主導で人生100年時代に向けた取組が始められた。2017 年に「人生 100 年時代構想会議」が発足し、2018 年には「人づくり革命基本構想」が公表された。そこには、「人生100年時代には、高齢者から若者まで、全ての国民に活躍の場があり、全ての人が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会をつくる必要があり、その重要な鍵を握るのが「人づくり革命」、人材への投資である。」と記されている。同基本構想に基づき、厚生労働省は、幼児教育の無償化、待機児童の解消、介護人材の処遇改善、リカレント教育、高齢者雇用の促進、の取組を進めている。

（参考）リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット『LIFE SHIFT(ライフ・シフト)―100年時代の人生戦略』東洋経済新報社、2016年。

厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000207430.html

⑱　性差医学（性差医療）

発症率や病態の違いなど、疾患の背景にある性差を考慮した医療・医学のこと。

「米国では、1960～70 年代のサリドマイド薬害 1 等を受けて、77 年に食品医薬品局（FDA）が、妊娠の可能性のある女性を薬の治験に加えるのは好ましくないという通達を出した。その後、十数年に渡り、女性は薬の治験を含む臨床研究から除外された。しかしながら、女性の健康に関するエビデンスの欠如は問題だとする政府の主導の下、90 年代初めから、女性の健康に関するインフラ整備、大規模疫学調査等が進められた。94 年に、FDA は 77 年の通達を廃止し、薬の治験では対象の半数に女性を入れることが望ましいとのガイドラインを公表、98 年には、男女や年齢のバランスの取れたデータを集めるよう義務付けた。こうした政府の取組を通じて、米国では性差医療が大きく前進した。

日本では、平成 11 年（1999）の第 47 回日本心臓病学会において、天野惠子医師により「性差医療」の概念が紹介された。」

（出典）男女共同参画白書（平成 30 年版）「コラム 10　日本での性差医療の実践と展望～天野惠子医師に聞く～」http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/column/clm_10.html

⑲　プレコンセプションケア

「プレコンセプションケア」は、「前思春期から生殖可能年齢にあるすべての人々の身体的、心理的および社会的な健康の保持および増進」であり、現在から将来にわたる自らの健康のみならず次世代の健康の保持および増進に繋がることから、若い世代への教育が必要とされている。

(参考)「プレコンセプションケアを考える会」国立成育医療研究センタープレコンセプションケアセンター、令和元年度厚生労働科学研究費補助金（女性の健康の包括的支援政策研究事業）「保険・医療・教育機関・産業等における女性の健康支援のための研究」研究班共催

https://www.ncchd.go.jp/hospital/about/section/preconception/pcc_seminar2019.html

（参考）日本性差医学・医療学会 http://www.jagsm.org/aisatsu.html

⑳　リーキーパイプライン（Leaky pipeline）

「出産や育児等を機に女性が研究職としてのキャリアから次第に離れていく現象は「パイプラインの漏れ（Leaky pipeline）」と表され、理工学分野で女性研究者が増加しない要因のひとつとされている。」

（出典）日本学術会議第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会「（報告）理工学分野におけるジェンダーバランスの現状と課題」2020 年 6 月、2 ページ。

㉑　日本学術会議若手アカデミー

若手研究者の定義は様々にあるが、日本学術会議若手アカデミーでは、「45 歳未満の研究者」を「若手研究者」と定義している。若手アカデミーは、2011 年 9 月の日本学術会議提言「若手アカデミー設置について」に基づき、2013 年より若手アカデミーとして正式に発足し、独立した活動を展開している。2020 年 3 月現在、62 名のメンバー中 21 名が女性であり、国際分科会では世話人４名のうち３名が女性と、中心的な役割を担ってい

る。若手アカデミーとしては、2018 年 10 月 30 日に公開シンポジウム「博士キャリアの可能性―企業が博士に求めること―」を開催し、アカデミア外で活躍する博士課程進学者、博士号所持者をアカデミア外へつなげる役割を持つ企業関係者、また博士キャリアについて施策を考える政府関係者と共に、博士に求められるものは何か、博士号が担保する能力とは何か、について議論を行うなどの活動を行った。

（参考）日本学術会議若手アカデミー専用ページ　http://www.scj.go.jp/ja/scj/wakate/index.html

【参考文献】

[1] UN Women 日本事務所「フォーカス：COVID-19 と女性」。
https://japan.unwomen.org/ja/news-and-events/in-focus/covid-19

[2] 総務省統計局統計局「労働力調査（基本集計)2020 年(令和２年)６月分」令和２年７月 31 日。https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/gaiyou.pdf（2020 年８月６日最終閲覧)

[3] 落合恵美子「『ステイホーム』が示す『ライフ優先社会』」2020 年 5 月 22 日（日本学術会議公開対談「新型コロナウイルス後の世界」）。
http://wwwc.cao.go.jp/lib_011/mirai/talk/ochiai/ochiai.html

[4] 日本看護協会「新型コロナウイルス感染症関連情報」。
https://www.nurse.or.jp/nursing/practice/covid_19/

[5] 科学者委員会男女共同参画分科会「（提言）科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」2015 年 6 月 1 日。http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t216-1.pdf

[6] 人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会調査企画委員会・調査分析委員会「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第１回）報告書」2020 年 2 月 3 日。
https://824c8b1c-571f-457f-a288-600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef_e1e48612dc2d478c97c71f9a336fed98.pdf

[7] 全国ダイバーシティネットワーク「全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査の集計･分析結果」2020 年 6 月。
https://www.opened.network/questionary/questionary-0001/

[8] Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development,para.20,p.6(外務省訳を参考に、分科会独自の訳をつけた).
（https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E）「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（外務省仮訳）」（2015 年 9 月 25 日第 70 回国連総会で採択）。https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf

[9] https://www.un.org/en/un-coronavirus-communications-team/un-working-fight-covid-19-and-achieve-global-goals

[10] https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/4/op-ed-joint-step-it-up-g7

[11] 日本女性学会ジェンダー研究会編『Q&A 男女共同参画／ジェンダーフリー・バッシング』明石書店、2006 年。

[12] 三成美保「『女性のエンパワーメント』と『女性活躍推進』――ジェンダー平等をめぐる違いから」島田陽一・三成美保・米津孝司・菅野淑子編著『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働』旬報社、2019 年。

[13] World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2020*, 2019, p.201. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

[14] 外務省。https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html

[15] 「北京行動綱領」内閣府男女共同参画局（総理府仮訳）。

http://www.gender.go.jp/international/int_norm/int_4th_kodo/chapter4-G.html
[16] 内閣府男女共同参画局第５次基本計画策定専門調査会（第３回）（令和２年１月21日）。 http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/5th/sidai/pdf/03/03.pdf
[17] 外務省。http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken03_00153.html
[18] CEDAWから日本政府への最終見解（2016年）。
http://210.149.141.45/international/int_kaigi/int_teppai/pdf/C07-8_j.pdf
[19] 文献[13],p.201,p.6.
[20] 「西暦2000に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」（1990年5月24日、国連経済社会理事会）国際女性の地位協会編『女性関連法データブック――条約・勧告・宣言から国内法まで』有斐閣、1998年、311ページ。
[21] 第３次男女共同参画基本計画（内閣府）。
http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-04.pdf
[22] 辻村みよ子・三浦まり・糠塚康江編『女性の参加によって政治を変える――候補者均等法の活かし方』信山社、2020年。
[23] https://www.ipu.org/resources/publications/infographics/2020-03/women-in-politics-2020
[24] 上田廣美「99.欧州における女性会社役員のクオータ制導入の動き」ユーラシア研究所、2018年。http://yuken-jp.com/report/2018/12/01/eu-3/
[25] 内閣府「女性活躍推進法案に対する衆議院修正案の概要」。
http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/kihon_eikyou/kaisai/17/pdf/shiryo_3.pdf
[26] 文部科学省学校基本調査（令和元年版）「調査結果の概要」（大学）。
https://www.mext.go.jp/content/20191220-mxt_chousa01-000003400_3.pdf
[27] 安東由則「アメリカにおける女子大学のプロフィールと現状」『武庫川女子大学教育研究所研究レポート』第44号、2014年、78ページ。
https://core.ac.uk/download/pdf/233611285.pdf
[28] 男女共同参画学協会連絡会「無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか？」2017年。
https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf
[29] 国立教育政策研究所「OECD生徒の学習到達度調査（PISA）」。
https://www.nier.go.jp/kokusai/pisa/index.html#PISA2018
[30] https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_JPN_Japanese.pdf
[31] 内閣府「（特集）第２節：進路選択に至る女子の状況と多様な進路選択を可能とするための取組」（男女共同参画白書令和元年版）。
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/honpen/b1_s00_02.html
[32] 「なぜ、理工系＝情報、機械・電気系を支える人材が薄いか～文理選択やリケジョ

問題などをめぐって『産業界の人材ニーズに応じた理工系人材育成のための実態調査』抜粋＝小学・中学・高校段階での影響についての調査」平成 27 年度経済産業省・産業技術調査事業、学校法人河合塾、平成 29 年 2 月 20 日。
https://www.wakuwaku-catch.com/career/170501/
[33] 林裕子、國井秀子「理系の女性の進路選択における母親の影響の分析」Japan Society for Research Policy and Innovation Management「年次大会講演要旨集」2015 年。
https://www.jstage.jst.go.jp/article/randi/30/0/30_426/_pdf
[34] Unite against hate and violence targeting LGBTI people: UN officials, 16 May 2020. https://news.un.org/en/story/2020/05/1064232
[35] 三成美保編『教育と LGBTI をつなぐ――学校・大学の現場から考える』青弓社、2017 年。
[36] 谷口洋幸編『LGBT をめぐる法と社会』日本加除出版、2019 年。
[37] 谷口洋幸・石田仁・釜野さおり・河口和也・堀江有里『全国自治体における性自認・性的指向に関連する施策調査(2016(平成 28)年 4 月～7 月実施)報告書』科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ編、2017 年。
http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/seisaku_chousa.pdf
[38] 日本学術会議法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会「（提言）性的マイノリティの権利保障をめざして―婚姻・教育・労働を中心に―」2017 年 9 月 29 日。
http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4.pdf
[39] 日本学術会議法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会「（提言）性的マイノリティの権利保障をめざして（Ⅱ）―トランスジェンダーの尊厳を保障するための法整備に向けて－」2020 年 9 月 23 日。
[40] 伊藤公雄「剝奪（感）の男性化 Masculinization of deprivation をめぐって―産業構造と労働形態の変容の只中で」『日本労働研究雑誌』699 号、2018 年。
https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/10/pdf/063-076.pdf
[41] Scambor, E., et. al., 2014 “Men and Gender Equality, European Insights,” *Men & Masculinities*, Vol. 17 (5) .
[42] 厚生労働省「男性の育児休業の取得状況と取得促進のための取組について」令和元年７月３日。
https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/meeting/consortium/04/pdf/houkoku-2.pdf
[43] NPO 法人リスペクトフル・リレーションシップ・プログラム研究会(RRP 研究会) 編『DV 加害者プログラム・マニュアル』金剛出版、2020 年。
[44] 内閣府「 Ⅰ－6－1 図：配偶者からの被害経験（男女別）」（男女共同参画白書令和元年版）。
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/honpen/b1_s06_01.html
[45] 日本学術会議法学委員会ジェンダー法分科会、社会学委員会ジェンダー政策分科会、社会学委員会ジェンダー研究分科会「（提言）『同意の有無』を中核に置く刑法改正に向

けて―性暴力に対する国際人権基準の反映―」2020 年 9 月 29 日。
[46] 「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」（ILO 第 108 回総会で 2019 年６月 21 日採択）。https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_723156/lang--ja/index.htm
[47] 三成美保「ケアワークとジェンダー平等―持続可能な社会における家族のあり方」二宮周平編『現代家族法講座』日本評論社、2020 年。
[48] 第４次男女共同参画基本計画（内閣府）。
http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/kihon_houshin.pdf
[49] https://genderedinnovations.stanford.edu/
[50] 特集「ジェンダーと科学の新しい取組」『学術の動向』22 巻 11 号、2017 年。
[51] 特集「ジェンダー視点が変える社会および科学・技術の未来」『学術の動向』23 巻 12 号、2018 年。
[52] 餅友佳里「女性の活躍や企業パフォーマンスを向上される～特許からみたダイバーシティの経済的価値への貢献度～」『（日本政策投資銀行）今月のトピックス』No.257-1、2016 年。
[53] 特集「Gender Equality 2.0 から SDGs を展望する－架け橋－」『学術の動向』24 巻 12 号、2019 年。
[54] 村松容子「65 歳の人が、今後“健康”でいられる期間は？～人生 100 年時代は、「健康寿命」ではなく「健康余命」で考える～ 」基礎研レター2019.1.15。
https://www.nli-research.co.jp/files/topics/60569_ext_18_0.pdf?site=nli
[55] 内閣府「平成 30 年版高齢社会白書」「平成 29 年度高齢化の状況及び高齢社会対策の実施状況」https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/html/zenbun/s1_2_2.html
[56] 厚生労働省「平成 29 年国民健康・栄養調査結果の概要」。
https://www.mhlw.go.jp/content/10904750/000351576.pdf
[57] Timing of Peak Bone Mass in Caucasian Females and Its Implication for the Prevention of Osteoporosis. Inference From a Cross-Sectional Model. V Matkovic, T Jelic, G M Wardlaw, et al. J Clin Invest , 1994; 93(2), 799-808.
[58] Origins of lifetime health around the time of conception: causes and consequences. Fleming TP, Watkins AJ, Velazquez MA, et al. Lancet 2018; 391: 1842-52.
[59] FIGO (International Federation of Gynecology and Obstetrics) Postpregnancy Initiative: Long‐term Maternal Implications of Pregnancy Complications-Follow‐up Considerations. E Sheiner, A Kapur, R Retnakaran, et al. Int J Gynecol Obstet 2019; 147(Suppl. 1): 1-31.
[60] Type 2 Diabetes Mellitus After Gestational Diabetes: A Systematic Review and Meta-Analysis. L Bellamy, J-P Casas, AD Hingorani, et al. Lancet 2009; 373: 1773-9.

[61] Pre-eclampsia and Risk of Cardiovascular Disease and Cancer in Later Life: Systematic Review and Meta-Analysi. L Bellamy, J-P Casas, AD Hingorani, et al. BMJ 2007; 335: 974. doi: 10.1136/bmj.39335.385301.BE
[62] Preeclampsia and the Risk of End-Stage Renal Disease. BE Vikse, LM Irgens, T Leivestad, et al. N Engl J Med 2008; 359: 800-9.
[63] 「新薬と臨床」J. New Rem. & Clin. Vol.69 No.4 P.103-108 2020.
[64] 文部科学省「医学部医学科の入学者選抜における公正確保等に係る緊急調査の中間まとめ」2018 年 10 月 23 日。
[65] 文部科学省「医学部医学科の入学者選抜における公正確保等に係る緊急調査 最終まとめ」2018 年 12 月 14 日。
[66] 種部恭子「女性医師を「増やさない」というガラスの天井～医師・医学生の女性比率に関する分析①～」日本女性医療者連合トピックス、2017 年 8 月。
http://www.jampwomen.jp/topics/topics02.html
[67] 一般社団法人全国医学部長病院長会議大学医学部入学試験制度検討小委員会「大学医学部入学試験制度に関する規範」2018 年 11 月 16 日。
https://www.ajmc.jp/pdf/20181116_01.pdf
[68] 日本学術会議「医学部医学系入学試験と教育における公正性の確保を求める 日本学術会議幹事会声明―男女共同参画推進の視点から―」2018 年 9 月 14 日。
http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-kanji-1.pdf
[69] シンポジウム「医療界における男女共同参画の推進と課題――日本学術会議幹事会声明をふまえて」2018 年 10 月 26 日。http://www.scj.go.jp/ja/event/2018.html
[70] 高橋泰「医師の地域偏在・診療科偏在は、どのような過程を経て進んだか？」2019 年。https://www.ajha.or.jp/news/pickup/20190701/news10.html
[71] 日本医学会連合労働環境検討委員会報告書(提言)「科学的エビデンス（根拠）に基づく医師の働き方改革を：「良質で安全な医療の提供」と「勤務医の健康確保」のために」2018 年 12 月 27 日。https://www.jmsf.or.jp/files/jmsf-report-20190213.pdf
[72] 厚生労働省「令和２年度診療報酬改定の基本方針」2019 年 12 月 11 日。
https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/000592925.pdf
[73] 厚生労働省「令和２年度診療報酬改定に係るこれまでの議論の整理」2020 年 1 月 15 日。https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/000594305.pdf
[74] 日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会「（提言）大学・研究機関における男女共同参画の実態と今後の課題――2019 年アンケート調査から」2020 年予定。
[75] 大沢真知子『ワークライフシナジー――生活と仕事の“相互作用”が変える企業社会』岩波書店、2008 年。
[76] 文部科学省『学校基本調査』各年。
[77] 文部科学省『学校教員調査』2016 年。
[78] 人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences：GEAHSS ギース）「人文社会科学分野における男

女共同参画推進に向けての要望」2020 年 4 月。https://824c8b1c-571f-457f-a288-600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef_e66aa4bb12fb4c68b3ba456492dfff6d.pdf
[79] 文部科学省学校基本調査。https://www.e-stat.go.jp/stat-search/
[80] 第 113 回医師国家試験合格状況。
https://www2.tecomgroup.jp/igaku/topics/kokushi/113result/
[81] 歯科医師国家試験の結果。https://www.hyoron.co.jp/news/n29152.html
[82] 薬剤師国家試験の結果（厚生労働省資料）。
[83] 男女共同参画学協会連絡会「連絡会加盟学協会における女性比率に関する調査」2019 年。https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019_ratio/2019ratio_table_JP.pdf
[84] 日本学術会議第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティー分科会報告「理工学分野におけるジェンダーバランスの現状と課題」2020 年 6 月 5 日。
http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-h200605.pdf
[85] 狩野光伸「若手アカデミー活動を考える」『学術の動向』2018 年 5 月。
[86] 文部科学省「国立大学法人化後の現状と課題について（中間まとめ）」2010 年 7 月。
[87] 総合科学技術・イノベーション会議「研究力強化：若手研究者支援総合パッケージ（案）」2020 年 1 月。https://www8.cao.go.jp/cstp/siryo/haihui048/siryo1.pdf
[88] 国立研究開発法人科学技術振興機構「STI for SDGs の具現化に向けて- 国連決議から 4 年、新しいステージへ」2019 年 11 月。
（WEB 情報の最終閲覧日はとくに断らない限り 2020 年 7 月 10 日である。）

【巻末図表】

図表①　SDGs と GGGI（グローバル・ジェンダー・ギャップ指数）の順位

Ａ：SDGs の日本順位（2019 年）

世界のSDGs達成度ランキング

順位	国名	達成度	順位	国名	達成度
1	デンマーク	85.2	35	アメリカ合衆国	74.5
2	スウェーデン	85.0			
3	フィンランド	82.8	38	オーストラリア	73.9
4	フランス	81.5	39	中国	73.2
5	オーストリア	81.1			
6	ドイツ	81.1	55	ロシア	70.9
7	チェコ	80.7			
8	ノルウェー	80.7	57	ブラジル	70.6
9	オランダ	80.4			
10	エストニア	80.2	102	インドネシア	64.2
11	ニュージーランド	79.5			
12	スロベニア	79.4	115	インド	61.1
13	イギリス	79.4	116	バングラデシュ	60.9
14	アイスランド	79.2			
15	日本	78.9	130	パキスタン	55.6
16	ベルギー	78.9			
17	スイス	78.8	153	アフガニスタン	49.6
18	韓国	78.3	154	ニジェール	49.4
19	アイルランド	78.2	155	シエラレオネ	49.2
20	カナダ	77.9	156	ハイチ	48.4

出典:Sustainable Development Report https://www.sustainablebrands.jp/news/jp/detail/1193050_1501.html

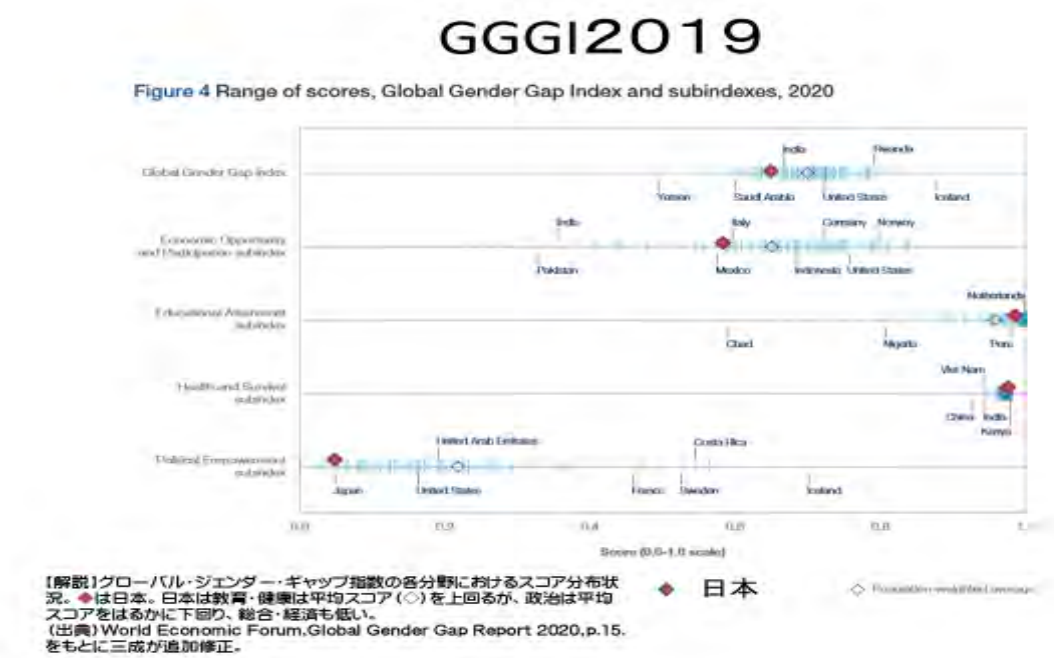
Ｂ：GGGI の日本順位（2011～2019 年の推移）

年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
総合	98位	101位	105位	104位	101位	111位	114位	110位	121位
政治	101位	110位	118位	129位	104位	103位	123位	125位	144位
経済	100位	102位	104位	102位	106位	118位	114位	117位	115位
教育	80位	81位	91位	93位	84位	76位	74位	65位	91位
健康	1位	34位	34位	37位	42位	40位	1位	41位	1位

（Aの出典）https://www.cuc.ac.jp/om_miraitimes/column/u0h4tu0000000h52.html

【解説】SDGs2019 年の評価によれば、女性国会議員の数の少なさ、男女の賃金格差、無償労働を行う時間の男女格差、全エネルギー消費のうち再生可能エネルギーが占める割合、パルマ比率(上位 10%の所得層が得ている所得と下位 40%の所得の比率)、電気電子機器廃棄物の量、輸入食料・飼料に伴う窒素排出量、エネルギー関連の CO_2排出量、車両以外の機器に使われるエネルギーから出る炭素比、水産資源の乱用、絶滅の恐れのある種のレッドリスト、金融秘密度指数などが、日本の「最大の課題」と評されている。

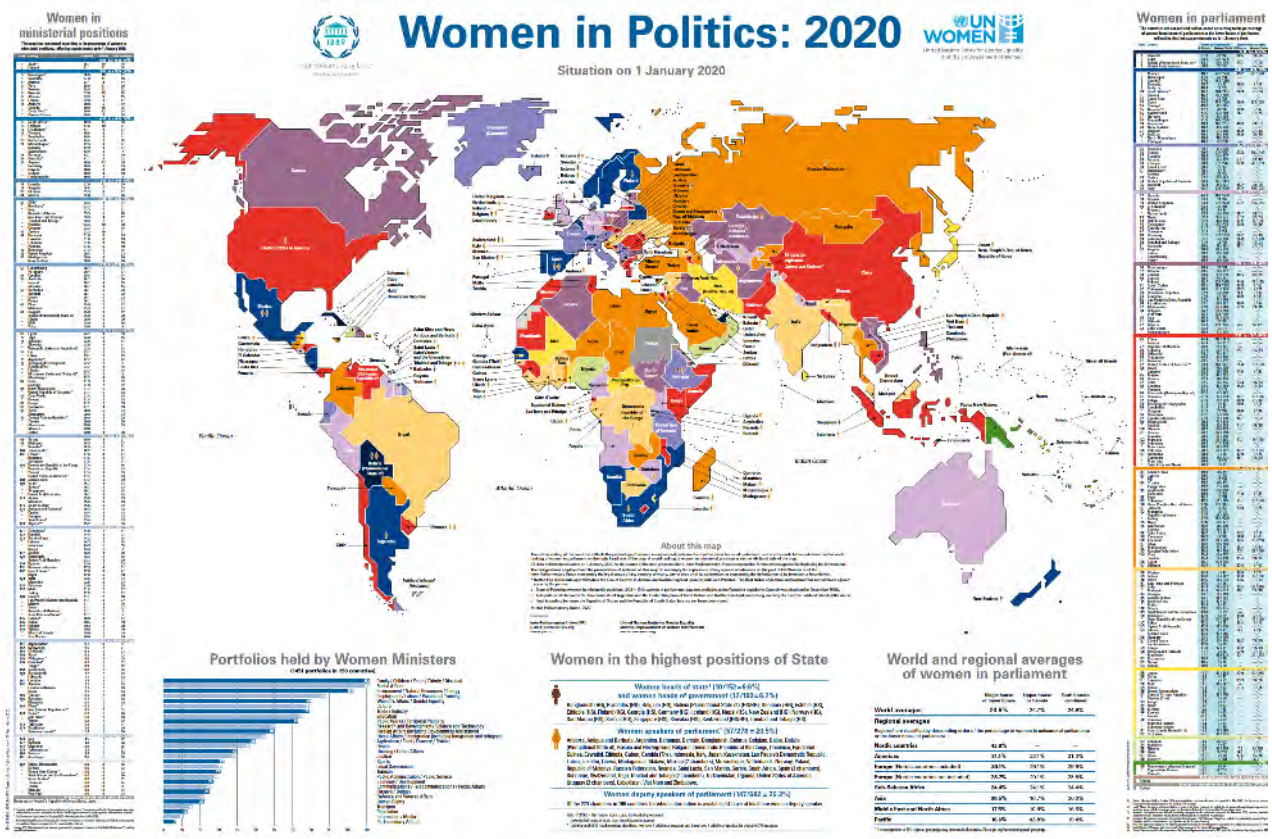
図表②　GGGI（グローバル・ジェンダー・ギャップ指数）における日本の位置付け



（出典）http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf（一部加工）

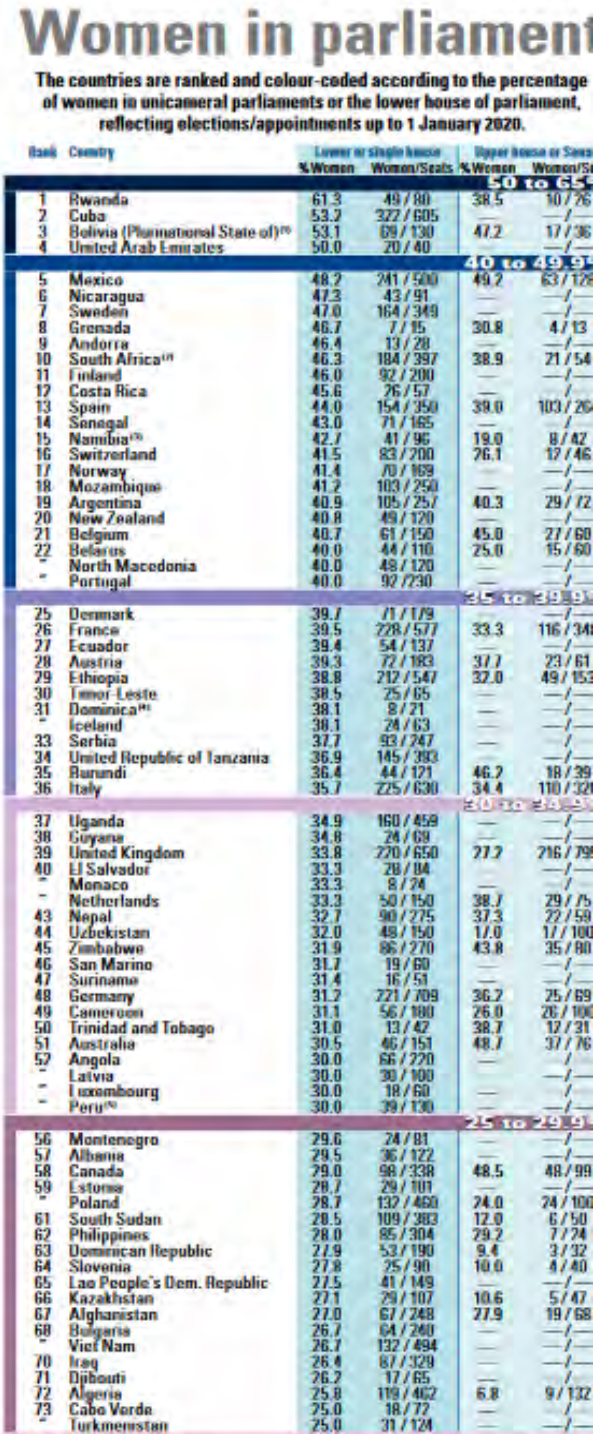
【解説】国際社会と比較すると、政治・経済について順位が非常に低いだけでなく、指数もまた低いことがわかる。

図表③　女性議員比率（国際比較）日本 165 位(2020 年)



図表③－１　議会における女性の比率の世界ランキング（図表③右表の拡大版）

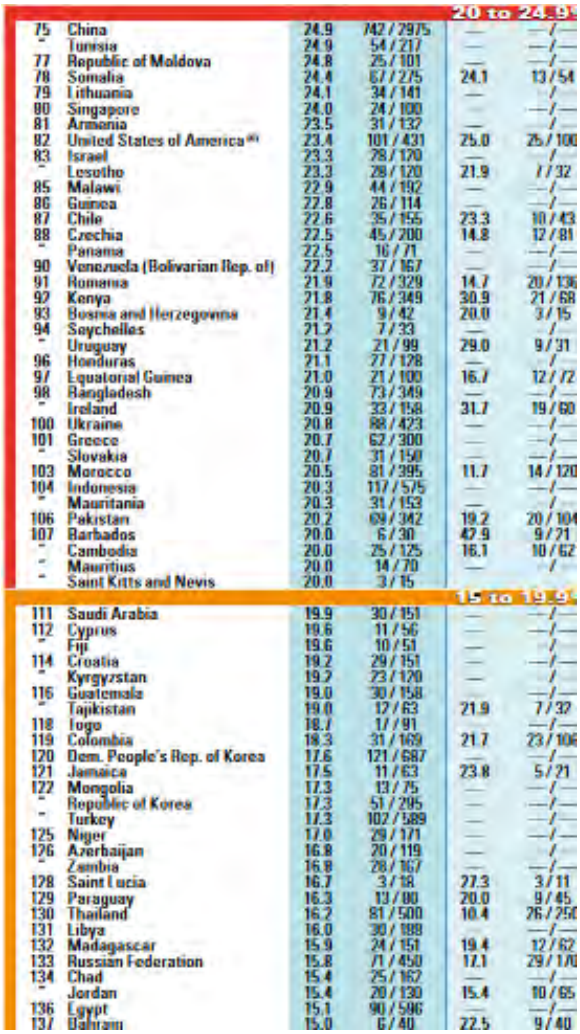
順位	国名	一院または下院		上院	
		女性議員比率	女性議席数／全議席数	女性議員比率	女性議席数／全議席数



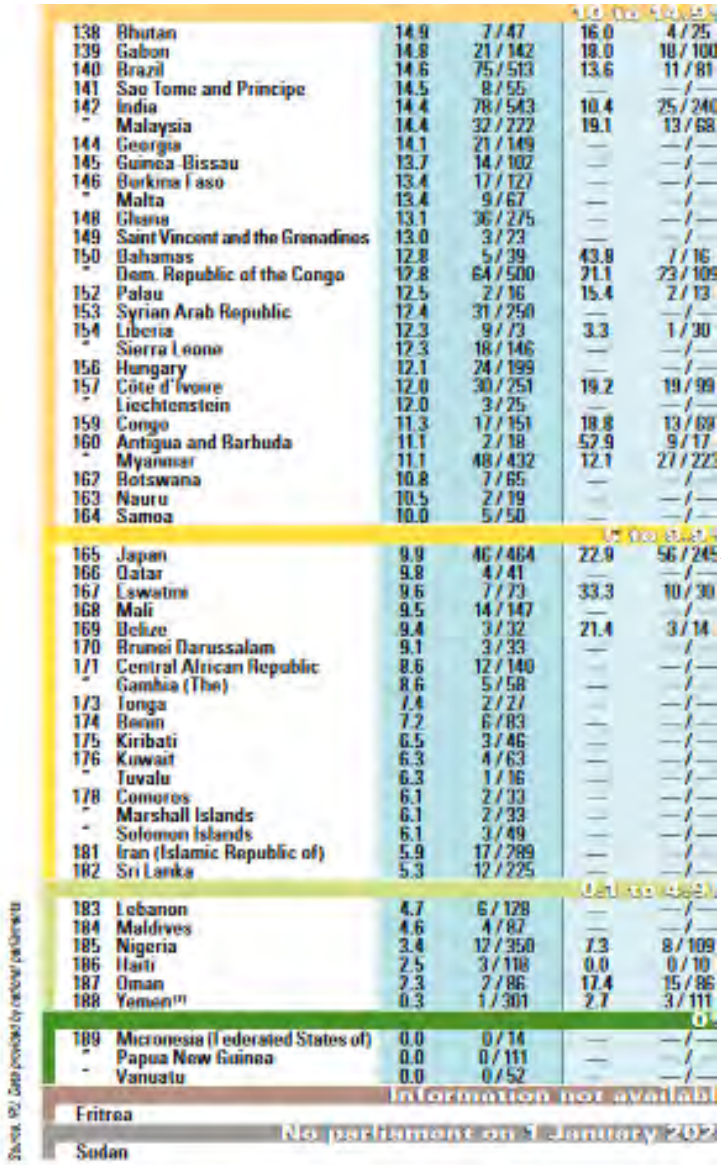
Women in parliament

The countries are ranked and colour-coded according to the percentage of women in unicameral parliaments or the lower house of parliament, reflecting elections/appointments up to 1 January 2020.

Rank	Country	Lower or single house % Women	Lower or single house Women/Seats	Upper house or Senate % Women	Upper house or Senate Women/Se
					50 to 65
1	Rwanda	61.3	49 / 80	38.5	10 / 26
2	Cuba	53.2	322 / 605	—	— / —
3	Bolivia (Plurinational State of)[15]	53.1	69 / 130	47.2	17 / 36
4	United Arab Emirates	50.0	20 / 40		— / —
					40 to 49.9
5	Mexico	48.2	241 / 500	49.2	63 / 128
6	Nicaragua	47.3	43 / 91	—	— / —
7	Sweden	47.0	164 / 349	—	— / —
8	Grenada	46.7	7 / 15	30.8	4 / 13
9	Andorra	46.4	13 / 28	—	— / —
10	South Africa[17]	46.3	184 / 397	38.9	21 / 54
11	Finland	46.0	92 / 200	—	— / —
12	Costa Rica	45.6	26 / 57	—	— / —
13	Spain	44.0	154 / 350	39.0	103 / 26
14	Senegal	43.0	71 / 165	—	— / —
15	Namibia[18]	42.7	41 / 96	19.0	8 / 42
16	Switzerland	41.5	83 / 200	26.1	12 / 46
17	Norway	41.4	70 / 169	—	— / —
18	Mozambique	41.2	103 / 250	—	— / —
19	Argentina	40.9	105 / 257	40.3	29 / 72
20	New Zealand	40.8	49 / 120	—	— / —
21	Belgium	40.7	61 / 150	45.0	27 / 60
22	Belarus	40.0	44 / 110	25.0	15 / 60
-	North Macedonia	40.0	48 / 120	—	— / —
-	Portugal	40.0	92 / 230	—	— / —
					35 to 39.9
25	Denmark	39.7	71 / 179	—	— / —
26	France	39.5	228 / 577	33.3	116 / 348
27	Ecuador	39.4	54 / 137	—	— / —
28	Austria	39.3	72 / 183	37.7	23 / 61
29	Ethiopia	38.8	212 / 547	32.0	49 / 153
30	Timor-Leste	38.5	25 / 65	—	— / —
31	Dominica[19]	38.1	8 / 21	—	— / —
-	Iceland	38.1	24 / 63	—	— / —
33	Serbia	37.7	93 / 247	—	— / —
34	United Republic of Tanzania	36.9	145 / 393	—	— / —
35	Burundi	36.4	44 / 121	46.2	18 / 39
36	Italy	35.7	225 / 630	34.4	110 / 320
					30 to 34.9
37	Uganda	34.9	160 / 459	—	— / —
38	Guyana	34.8	24 / 69	—	— / —
39	United Kingdom	33.8	220 / 650	27.2	216 / 79
40	El Salvador	33.3	28 / 84	—	— / —
-	Monaco	33.3	8 / 24	—	— / —
-	Netherlands	33.3	50 / 150	38.7	29 / 75
43	Nepal	32.7	90 / 275	37.3	22 / 59
44	Uzbekistan	32.0	48 / 150	17.0	17 / 100
45	Zimbabwe	31.9	86 / 270	43.8	35 / 80
46	San Marino	31.7	19 / 60	—	— / —
47	Suriname	31.4	16 / 51	—	— / —
48	Germany	31.2	221 / 709	36.2	25 / 69
49	Cameroon	31.1	56 / 180	26.0	26 / 100
50	Trinidad and Tobago	31.0	13 / 42	38.7	12 / 31
51	Australia	30.5	46 / 151	48.7	37 / 76
52	Angola	30.0	66 / 220	—	/
-	Latvia	30.0	30 / 100		— / —
-	Luxembourg	30.0	18 / 60	—	/
-	Peru[15]	30.0	39 / 130	—	— / —
					25 to 29.9
56	Montenegro	29.6	24 / 81	—	— / —
57	Albania	29.5	36 / 122	—	— / —
58	Canada	29.0	98 / 338	48.5	48 / 99
59	Estonia	28.7	29 / 101	—	— / —
-	Poland	28.7	137 / 460	24.0	24 / 100
61	South Sudan	28.5	109 / 383	12.9	6 / 50
62	Philippines	28.0	85 / 304	29.2	7 / 24
63	Dominican Republic	27.9	53 / 190	9.4	3 / 32
64	Slovenia	27.8	25 / 90	10.0	4 / 40
65	Lao People's Dem. Republic	27.5	41 / 149	—	— / —
66	Kazakhstan	27.1	29 / 107	10.6	5 / 47
67	Afghanistan	27.0	67 / 248	27.9	19 / 68
68	Bulgaria	26.7	64 / 240	—	— / —
-	Viet Nam	26.7	132 / 494	—	— / —
70	Iraq	26.4	87 / 329	—	— / —
71	Djibouti	26.2	17 / 65	—	/
72	Algeria	25.8	119 / 462	6.8	9 / 132
73	Cabo Verde	25.0	18 / 72	—	/
-	Turkmenistan	25.0	31 / 124	—	— / —



					20 to 24.9
75	China	24.9	742 / 2975	—	— / —
-	Tunisia	24.9	54 / 217	—	— / —
77	Republic of Moldova	24.8	25 / 101	—	— / —
78	Somalia	24.4	67 / 275	24.1	13 / 54
79	Lithuania	24.1	34 / 141	—	/
80	Singapore	24.0	24 / 100	—	— / —
81	Armenia	23.5	31 / 132	—	/
82	United States of America[16]	23.4	101 / 431	25.0	25 / 100
83	Israel	23.3	28 / 120	—	/
-	Lesotho	23.3	28 / 120	21.9	7 / 32
85	Malawi	22.9	44 / 192	—	— / —
86	Guinea	22.8	26 / 114	—	— / —
87	Chile	22.6	35 / 155	23.3	10 / 43
88	Czechia	22.5	45 / 200	14.8	12 / 81
-	Panama	22.5	16 / 71	—	— / —
90	Venezuela (Bolivarian Rep. of)	22.2	37 / 167	—	— / —
91	Romania	21.9	72 / 329	14.7	20 / 136
92	Kenya	21.8	76 / 349	30.9	21 / 68
93	Bosnia and Herzegovina	21.4	9 / 42	20.0	3 / 15
94	Seychelles	21.2	7 / 33	—	/
-	Uruguay	21.2	21 / 99	29.0	9 / 31
96	Honduras	21.1	27 / 128	—	/
97	Equatorial Guinea	21.0	21 / 100	16.7	12 / 72
98	Bangladesh	20.9	73 / 349	—	— / —
-	Ireland	20.9	33 / 158	31.7	19 / 60
100	Ukraine	20.8	88 / 423	—	— / —
101	Greece	20.7	62 / 300	—	— / —
-	Slovakia	20.7	31 / 150	—	— / —
103	Morocco	20.5	81 / 395	11.7	14 / 120
104	Indonesia	20.3	117 / 575	—	— / —
-	Mauritania	20.3	31 / 153	—	/
106	Pakistan	20.2	69 / 342	19.2	20 / 104
107	Barbados	20.0	6 / 30	42.9	9 / 21
-	Cambodia	20.0	25 / 125	16.1	10 / 62
-	Mauritius	20.0	14 / 70	—	/
-	Saint Kitts and Nevis	20.0	3 / 15		
					15 to 19.9
111	Saudi Arabia	19.9	30 / 151	—	— / —
112	Cyprus	19.6	11 / 56	—	— / —
-	Fiji	19.6	10 / 51	—	/
114	Croatia	19.2	29 / 151	—	— / —
-	Kyrgyzstan	19.2	23 / 120	—	/
116	Guatemala	19.0	30 / 158	—	— / —
-	Tajikistan	19.0	17 / 63	21.9	7 / 32
118	Togo	18.7	17 / 91	—	— / —
119	Colombia	18.3	31 / 169	21.7	23 / 106
120	Dem. People's Rep. of Korea	17.6	121 / 687	—	— / —
121	Jamaica	17.5	11 / 63	23.8	5 / 21
122	Mongolia	17.3	13 / 75	—	— / —
-	Republic of Korea	17.3	51 / 295	—	— / —
-	Turkey	17.3	102 / 589	—	— / —
125	Niger	17.0	29 / 171	—	— / —
126	Azerbaijan	16.8	20 / 119	—	/
-	Zambia	16.8	28 / 167	—	— / —
128	Saint Lucia	16.7	3 / 18	27.3	3 / 11
129	Paraguay	16.3	13 / 80	20.0	9 / 45
130	Thailand	16.2	81 / 500	10.4	26 / 250
131	Libya	16.0	30 / 188	—	— / —
132	Madagascar	15.9	24 / 151	19.4	12 / 62
133	Russian Federation	15.8	71 / 450	17.1	29 / 170
134	Chad	15.4	25 / 162	—	— / —
-	Jordan	15.4	20 / 130	15.4	10 / 65
136	Egypt	15.1	90 / 596	—	— / —
137	Bahrain	15.0	6 / 40	22.5	9 / 40



138	Bhutan	14.9	7 / 47	16.0	4 / 25
139	Gabon	14.8	21 / 142	18.0	18 / 100
140	Brazil	14.6	75 / 513	13.6	11 / 81
141	Sao Tome and Principe	14.5	8 / 55	—	— / —
142	India	14.4	78 / 543	10.4	25 / 240
=	Malaysia	14.4	32 / 222	19.1	13 / 68
144	Georgia	14.1	21 / 149	—	— / —
145	Guinea-Bissau	13.7	14 / 102	—	— / —
146	Burkina Faso	13.4	17 / 127	—	— / —
=	Malta	13.4	9 / 67	—	— / —
148	Ghana	13.1	36 / 275	—	— / —
149	Saint Vincent and the Grenadines	13.0	3 / 23	—	— / —
150	Bahamas	12.8	5 / 39	43.8	7 / 16
=	Dem. Republic of the Congo	12.8	64 / 500	21.1	23 / 109
152	Palau	12.5	2 / 16	15.4	2 / 13
153	Syrian Arab Republic	12.4	31 / 250	—	— / —
154	Liberia	12.3	9 / 73	3.3	1 / 30
=	Sierra Leone	12.3	18 / 146	—	— / —
156	Hungary	12.1	24 / 199	—	— / —
157	Côte d'Ivoire	12.0	30 / 251	19.2	19 / 99
=	Liechtenstein	12.0	3 / 25	—	— / —
159	Congo	11.3	17 / 151	18.8	13 / 69
160	Antigua and Barbuda	11.1	2 / 18	57.9	9 / 17
=	Myanmar	11.1	48 / 432	12.1	27 / 223
162	Botswana	10.8	7 / 65	—	— / —
163	Nauru	10.5	2 / 19	—	— / —
164	Samoa	10.0	5 / 50	—	— / —
165	Japan	9.9	46 / 464	22.9	56 / 245
166	Qatar	9.8	4 / 41	—	— / —
167	Eswatini	9.6	7 / 73	33.3	10 / 30
168	Mali	9.5	14 / 147	—	— / —
169	Belize	9.4	3 / 32	21.4	3 / 14
170	Brunei Darussalam	9.1	3 / 33	—	— / —
171	Central African Republic	8.6	12 / 140	—	— / —
=	Gambia (The)	8.6	5 / 58	—	— / —
173	Tonga	7.4	2 / 27	—	— / —
174	Benin	7.2	6 / 83	—	— / —
175	Kiribati	6.5	3 / 46	—	— / —
176	Kuwait	6.3	4 / 63	—	— / —
=	Tuvalu	6.3	1 / 16	—	— / —
178	Comoros	6.1	2 / 33	—	— / —
=	Marshall Islands	6.1	2 / 33	—	— / —
=	Solomon Islands	6.1	3 / 49	—	— / —
181	Iran (Islamic Republic of)	5.9	17 / 289	—	— / —
182	Sri Lanka	5.3	12 / 225	—	— / —
183	Lebanon	4.7	6 / 128	—	— / —
184	Maldives	4.6	4 / 87	—	— / —
185	Nigeria	3.4	12 / 350	7.3	8 / 109
186	Haiti	2.5	3 / 118	0.0	0 / 10
187	Oman	2.3	2 / 86	17.4	15 / 86
188	Yemen[7]	0.3	1 / 301	2.7	3 / 111
189	Micronesia (Federated States of)	0.0	0 / 14	—	— / —
=	Papua New Guinea	0.0	0 / 111	—	— / —
-	Vanuatu	0.0	0 / 52	—	— / —
	Eritrea				
	Sudan				

165 位
日本

(1) Bolivia: Elections held in October 2019 were invalidated, and new elections are expected in May 2020. The figures on the
correspond to the situation prior to the October 2019 elections.
(2) South Africa: The figures on the distribution of seats in the Upper House do not include the 36 special rotating delegates appoint
on ad hoc basis, and all percentages given are therefore calculated on the basis of the 54 permanent seats.
(3) Namibia: The figures on the National Assembly correspond to the provisional results of the November 2019 elections, and
members yet to be appointed. Newly elected members are due to be sworn in March 2020.
(4) Suriname: The figures correspond to the results of the December 2019 elections. They do not include 9 members to be appointed
President and 7 ex officio members (the Speaker and the Attorney General).
(5) Peru: The figures correspond to the situation prior to the dissolution of Parliament in September 2019. New elections are due on
(6) United States of America: Total relates to all voting members of the House of Representatives.
(7) Yemen: Data corresponds to the composition of the House of Representatives elected in 2003, and of the Consultative Council appointed in

図表③－２　議会における女性議員比率の平均

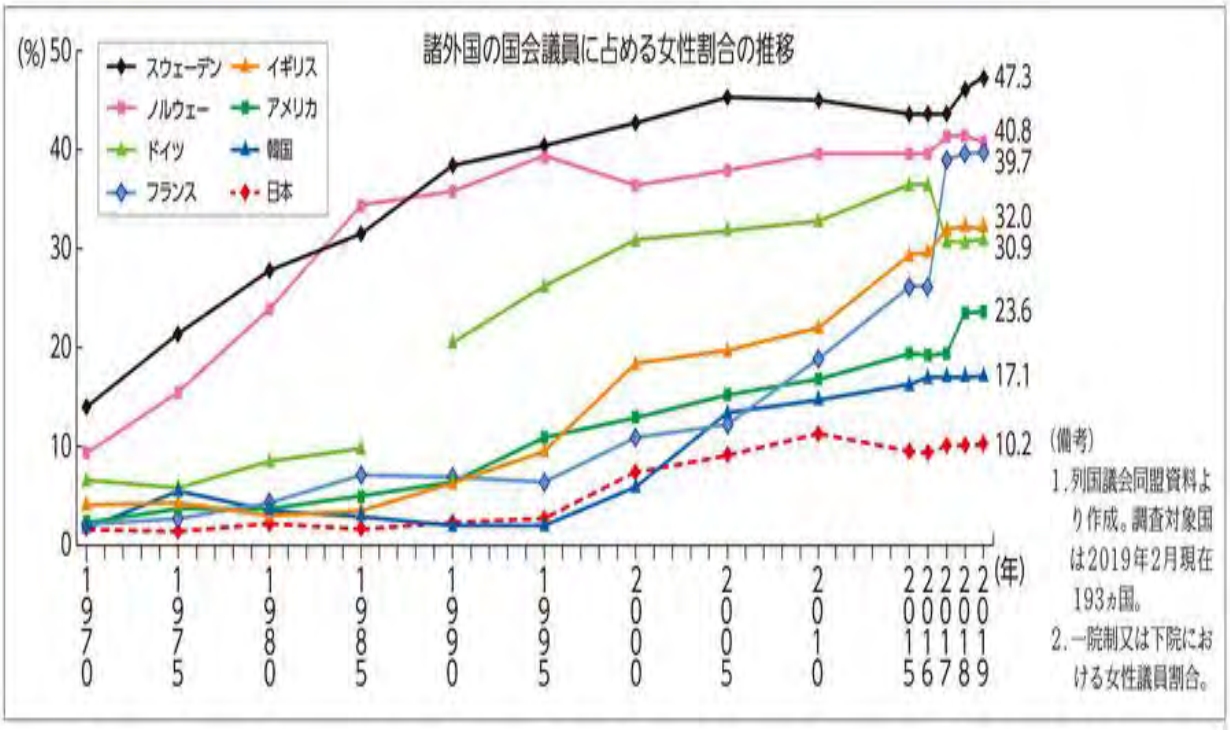
数字は%		一院または下院	上院	両院合計
世界平均		24．9	24．7	24．9
日本		9．9	22．9	14．4
地域別平均	北欧	43．9	－	－
	南北アメリカ	31．1	32．1	31．3
	ヨーロッパ（北欧含む）	30．1	29．1	29．9
	ヨーロッパ（北欧以外）	28．7	29．1	28．8
	サハラ以南のアフリカ	24．4	24．1	24．4
	アジア	20．5	16．7	20．0
	中東及び北アフリカ	17．5	10．8	16．6
	太平洋地域	16．6	43．8	19．4

（出典）図表③はすべて以下の出典。ただし、③－２は、関連箇所を翻訳して日本の情報を追加した。

https://www.ipu.org/resources/publications/infographics/2020-03/women-in-politics-2020

【解説】日本は、議会（国会）における女性議員比率（2020 年）について 165 位、閣僚の女性比率について 113 位であった。とくに衆議院の女性議員比率の低さが際だっており、世界平均 24.9%を大幅に下回る。

図表④　国会議員の女性比率の変化



（出典）内閣府「共同参画」2019 年 6 月号

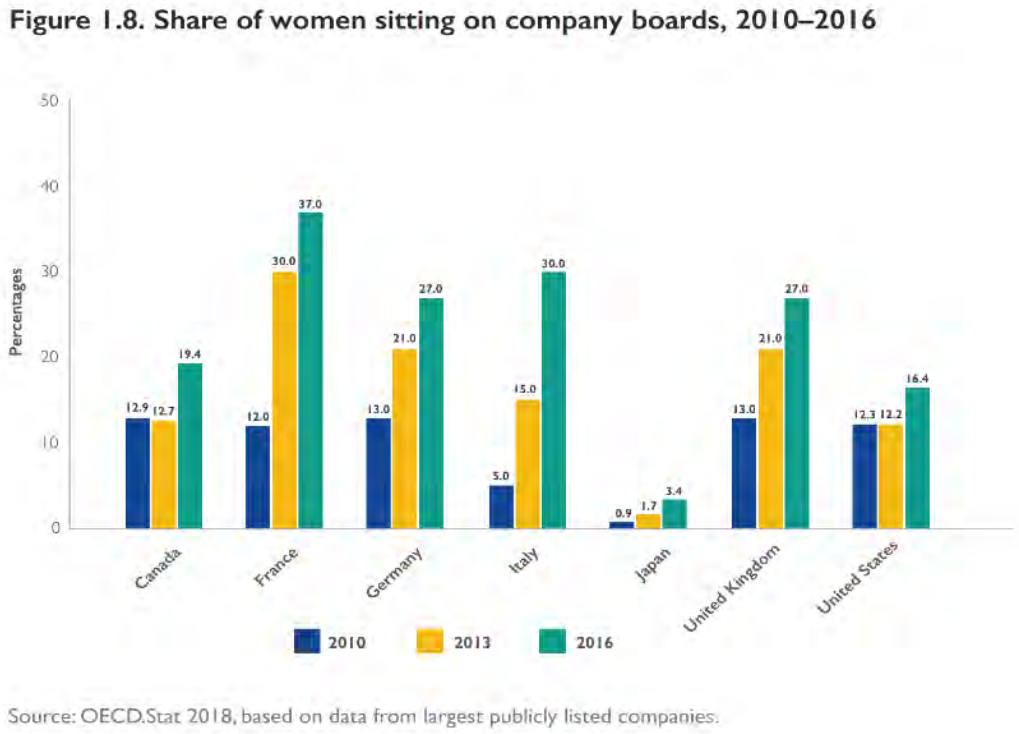
http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2019/201906/201906_04.html

【解説】2019 年４月の統一地方選挙では、女性当選者が過去最多の 237 人となり、定数（2277）に占める女性比率は初めて 1 割（10.4%）を超えた。しかし、地方選挙では、1 人区が全体の４割に達し、無投票当選も２割以上と増加傾向にある。議員ポストの世襲化も顕著になっており、女性や若手などの新人が参入しにくくなっている。議員経験が地方議会から始まることを考えると、地方議会での女性議員の少なさは女性国会議員を生み出す母数の少なさを意味する。地方議会の改善が先決といえよう。内閣府男女共同参画局でも「見える化」を促進して、地方議会での女性議員の増加を促しているが 、地方政治の非民主的な実態や女性議員の両立支援等の課題を明らかにして具体的な取り組みを進めなければならない。

2019 年 7 月の参議院選挙でも変化があった。女性議員比率は、20.75%（世界 79 ヵ国中 43 位）から 22.86%へと 2.22%改善された。これは、いくつかの政党で女性候補者の比率を 40%に定めるなど努力した成果である。しかし、女性候補者比率は、与党（自民党 15%、公明党８%）では低い水準にとどまった。

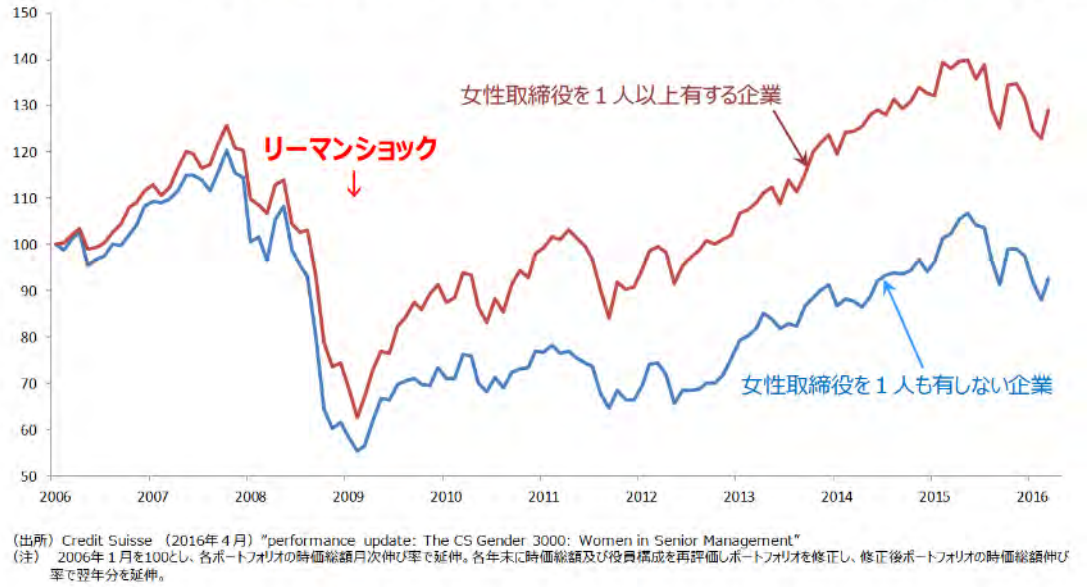
（参考）辻村みよ子・三浦まり・糠塚康江編『女性の参加によって政治を変える――候補者均等法の活かし方』信山社、2020 年。なお、同書は、日本学術会議法学委員会ジェンダー法分科会のシンポジウム「男女がともにつくる民主政治を展望する――政治分野における男女共同参画推進法の意義」（2019 年 4 月 9 日）をまとめたものである。

図表⑤　取締役会における女性比率の推移：Ｇ７諸国の比較（2010～2016 年）



（出典）https://sustainablejapan.jp/2019/03/13/ilo-gender-equality/38082

（図表Ⅰ－６　株式時価総額が 100 億ドルを超える企業の株式パフォーマンス）



（出所）Credit Suisse （2016年４月）"performance update: The CS Gender 3000: Women in Senior Management"
（注）　2006年１月を100とし、各ポートフォリオの時価総額月次伸び率で延伸。各年末に時価総額及び役員構成を再評価しポートフォリオを修正し、修正後ポートフォリオの時価総額伸び率で翌年分を延伸。

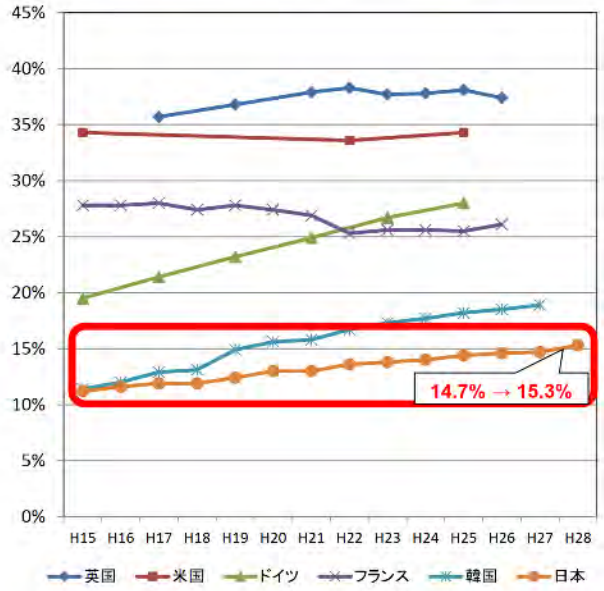
（出典）https://www.cao.go.jp/others/kichou/ebpm/h30/pdf/ebpm_h30_danjo.pdf

図表⑥　研究職の女性比率（国際比較）

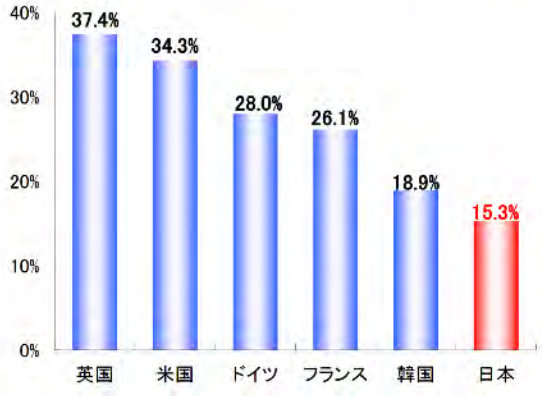
女性研究者の割合と国際比較

○我が国における女性研究者の割合は漸増傾向にあるが、諸外国と比較してなお低い水準。

各国における女性研究者割合の推移



各国における女性研究者の割合



（米国、ドイツ：H25、英国、フランス：H26、韓国：H27、日本：H28）

資料：総務省「科学技術研究調査報告」（※）
OECD"Main Science and Technology Indicators"
NSF "Science and Engineering Indicators 2016"を基に文部科学省作成

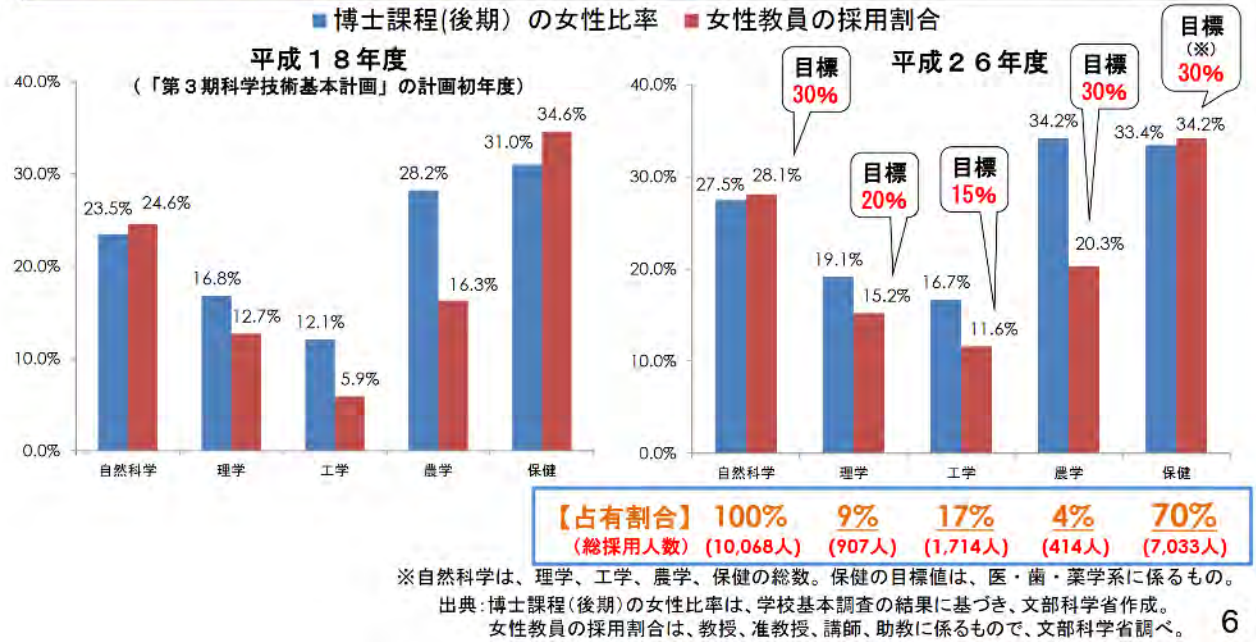
※ 本調査における（日本の）「研究者」とは、大学（短期大学を除く。）の課程を修了した者、又は、これと同等以上の専門的知識を有する者で、特定のテーマをもって研究を行っている者としており、大学の他、公的機関や企業等における研究者も調査対象。

※ 大学における研究者には、教員（教授、准教授、助教及び講師）の他、医局員や大学院博士課程の在籍者等も含めて、調査・集計されている。

4

大学における女性教員の採用割合（自然科学系（全体））

○自然科学系における女性教員の採用割合は増加しているが、工学系において低い状況。
（第５期科学技術基本計画において、第４期科学技術基本計画が掲げた女性研究者の新規採用割合に係る目標値「自然科学系全体としては25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、医・歯・薬学系30%）を早期に達成するとともに、更に30%まで高めることを目指す」を第５期科学技術基本計画期間中に速やかに達成すべきと記載。）



※自然科学は、理学、工学、農学、保健の総数。保健の目標値は、医・歯・薬学系に係るもの。

出典：博士課程（後期）の女性比率は、学校基本調査の結果に基づき、文部科学省作成。
女性教員の採用割合は、教授、准教授、講師、助教に係るもので、文部科学省調べ。

6

（出典）https://www.jst.go.jp/shincho/koubo/29koubo/youryou/diversity29-setumeikai.pdf

図表⑦　アメリカにおける女性学長

表 10.　アメリカの女子大学学長の性別（地域ごと）

	全体	男性	女性
中西部	9	0	9
	20.5	0.0	100.0
北東部	16	1	15
	36.4	6.3	93.8
南部	16	3	13
	36.4	18.8	81.3
西部	3	0	3
	6.8	0.0	100.0
合計	44	4	40
	100.0	9.1	90.9

上段：大学数
下段：%

※性別の%は、地域ごとの大学数を分母とした比率
出典：女子大学 HP より（アドレスは略・・・表 1 参照）

表 11.　大学の属性別にみた女性学長割合（アメリカ）

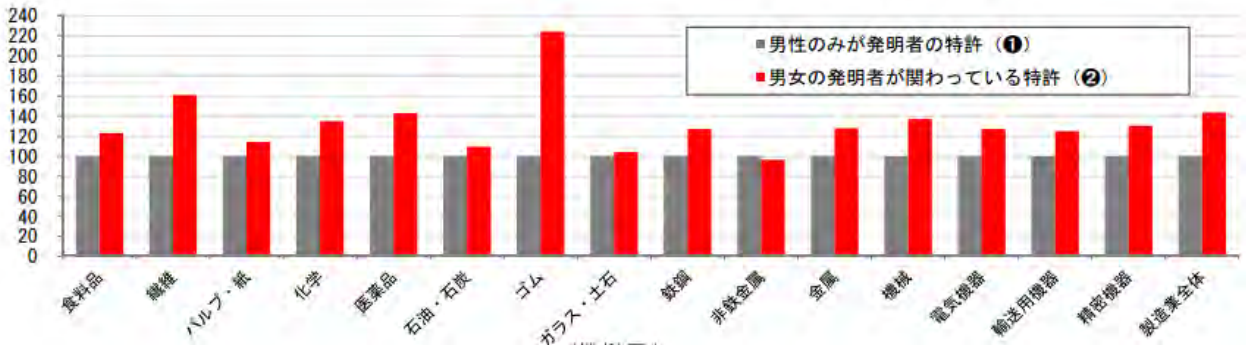
大学種別＼年	2006 年	2011 年
博士大学	13.8	22.3
修士大学	21.5	22.8
学部大学	23.2	22.9
短期大学	28.8	33.0
特殊目的大学	16.6	20.5
公立（全種類）	26.6	29.4
私立（全種類）	18.7	21.9
全体	23.0	26.4

（%）

出典：Cook, Sarah G.（2012）"Women Presidents: Now 26.4% but Still Underrepresented." Women in Higher Education, 21（5）, 1-3. 及び Colorado Women's College 2013. Benchmarking Women's Leadership in the United States.
（原典は ACE（the American council of Education）（2012）the American College President 2012）

（出典）安東由則「アメリカにおける女子大学のプロフィールと現状」『武庫川女子大学教育研究所研究レポート』第 44 号、2014 年、78 ページ。https://core.ac.uk/download/pdf/233611285.pdf

図表⑧　男性のみが発明者の特許と男女の発明者が関わっている特許の経済的価値



（出典）餅友佳里「女性の活躍や企業パフォーマンスを向上される～特許からみたダイバーシティの経済的価値への貢献度～」『（日本政策投資銀行）今月のトピックス』No.257-1、2016 年。

図表⑨　生命科学系分野における女性研究者・学生等の比率

図表⑨－１　令和元年度 保健系・家政系の大学・大学院の学生数と女子学生比率

分野		計	男	女	女性比率（%）
保健系	学部小計	332,815	125,354	207,461	62
学部	医学	56,980	37,629	19,351	34
	歯学	15,129	8,666	6,463	43
	薬学	72,867	29,142	43,725	60
	看護学	88,705	8,323	80,382	91
	その他	99,134	41,594	57,540	58
保健系	修士小計	12,371	5,466	6,905	56
修士	医学	1,577	837	740	47
	歯学	80	14	66	83
	薬学	2,241	1,486	755	34
	その他	8,473	3,129	5,344	63
保健系	博士小計	29,908	19,558	10,350	35
博士	医学	19,423	13,815	5,608	29
	歯学	2,593	1,561	1,032	40
	薬学	2,397	1,660	737	31
	その他	5,495	2,522	2,973	54
家政系	学部小計	71,601	7,011	64,590	90
学部	家政学	19,588	1,834	17,754	91
	食物学	39,201	3,988	35,213	90
	被服学	5,955	499	5,456	92
	住居学	1,218	331	887	73
	児童学	5,094	359	4,735	93
	その他	545	0	545	100
家政系	修士小計	847	143	704	83
修士	家政学	0	0	0	—
	食物学	419	74	345	82
	被服学	71	11	60	85
	住居学	71	0	71	100
	児童学	15	1	14	93
	その他	271	57	214	79
家政系	博士小計	214	50	164	77
博士	家政学	0	0	0	—
	食物学	92	25	67	73
	被服学	8	0	8	100
	住居学	0	0	0	—
	児童学	0	0	0	—
	その他	114	25	89	78

（出典）文部科学省学校基本調査　https://www.e-stat.go.jp/stat-search/

図表⑨－２　平成 29 年度 看護系の大学・大学院の学生数と女子学生比率

分野	課　程	計	男	女	女性比率（%）
看　護	学　部	87,678	9,515	78,163	89
	修　士	4,201	3,384	817	19
	博　士	1,805	1,513	292	16

（出典）『看護系大学に関する実態調査』 2017 年度状況調査：日本看護系大学協議会と日本私立看護系大学協会との協働実施　https://doi.org/10.32283/rep.67f02d47

図表⑨－３　令和元年度 農学系・理学系の大学・大学院の学生数と女子学生比率

分野		計	男	女	女性比率（%）
農学系	学部小計	77,100	42,312	34,788	45
学部	農学	10,425	6,028	4,397	42
	農芸化学	6,155	3,089	3,066	50
	農業工学	2,542	1,780	762	30
	農業経済学	2,348	1,084	1,264	54
	林学	1,582	1,037	545	34
	獣医学畜産学	10,833	4,498	6,335	58
	水産学	6,811	4,799	2,012	30
	その他	36,404	19,997	16,407	45
農学系	修士小計	8,740	5,345	3,395	39
修士	農学	1,713	990	723	42
	農芸化学	212	144	68	32
	農業工学	257	210	47	18
	農業経済学	133	76	57	43
	林学	181	125	56	31
	獣医学畜産学	286	149	137	48
	水産学	898	615	283	32
	その他	5,060	3,036	2,024	40
農学系	博士小計	3,438	2,191	1,247	36
博士	農学	212	147	65	31
	農芸化学	61	38	23	38
	農業工学	102	74	28	27
	農業経済学	102	72	30	29
	林学	91	57	34	37
	獣医学畜産学	613	399	214	35
	水産学	124	82	42	34
	その他	2,133	1,322	811	38
理学系	学部小計	77,997	56,270	21,727	28
学部	数学	15,691	12,697	2,994	19
	物理学	11,350	9,590	1,760	16
	化学	10,742	7,350	3,392	32
	生物学	9,878	6,042	3,836	39
	地学	2,808	2,057	751	27
	その他	27,528	18,534	8,994	33
理学系	修士小計	14,443	11,020	3,423	24
修士	数学	2,142	1,933	209	10
	物理学	2,759	2,432	327	12
	化学	2,027	1,522	505	25
	生物	1,346	812	534	40
	地学	1,039	763	276	27
	その他	5,130	3,558	1,572	31
理学系	博士小計	4,728	3,795	933	20
博士	数学	663	601	62	9
	物理学	1,087	969	118	11
	化学	564	465	99	18
	生物	530	376	154	29
	地学	398	294	104	26
	その他	1,486	1,090	396	27

(出典)文部科学省学校基本調査　https://www.e-stat.go.jp/stat-search/

図表⑨－４　生命科学系大学の学部長の女性比率

分野	総数	女性数	女性（%）	備考
医学部	80	2	**2.5**	一般社団法人全国医学部長**病**院長会議広報誌No.71（2019年4月）
歯学部	29	1	**3.4**	各大学のホーム-ページ（2020年3月30日）
薬学部	75	3	**4.0**	令和元年度薬学教員名簿（令和元年8月発行）
看護学部	283	28	**9.9**	各大学のホームページ等（2020年4月20日） 看護学系283校には、学部、学科、専攻等において 看護学を教育しているものを含む
家政学部	111	30	**27.0**	各大学のホーム-ページ等（2020年3月30日）
農学部	81	0	**0.0**	全国農学部長会議名簿（平成31年度） http://www.buchokaigi.nougaku.jp/p3_member/kaiin19.html
理学部	45	2	**4.4**	各大学のホーム-ページ（2020年3月26日）

図表⑨－５　平成 30 年度 保健系の大学の職位別教員数と女性教員比率

分野		合計		教授		准教授		講師		助教		助手	
		総数	女性(%)	総数	女性(%)	総数	女性(%)	総数	女性(%)	総数	女性(%)	総数	女性(%)
医学系	小計	23467	24	3547	9	2923	15	3871	18	11910	30	1216	43
医学部(群)	国立	2135	29	608	18	393	25	141	40	970	35	23	70
医学部(群)	公立	1985	20	341	15	287	18	465	18	730	23	162	27
医学部(群)	私立	19347	23	2598	7	2243	12	3265	17	10210	30	1031	45
歯学系	小計	2516	25	488	3	360	15	609	27	891	38	168	38
歯学部	国立	2	0	1	0	0	—	0	—	1	0	0	—
歯学部	公立	117	29	26	12	20	10	20	35	51	43	0	—
歯学部	私立	2397	25	461	3	340	16	589	27	839	38	168	38
薬学系	小計	3888	24	1401	13	781	18	628	27	905	38	173	62
薬学部	国立	8	13	3	0	3	33	0	—	1	0	1	0
薬学部	公立	167	15	53	13	33	6	39	10	39	28	3	33
薬学部	私立	3713	24	1345	13	745	18	589	28	865	38	169	63
看護系	小計	5971	79	1710	69	1134	80	1171	84	1388	83	568	86
保健看護学部	公立	40	83	14	57	5	100	8	100	13	92	0	—
看護学部	公立	1154	80	308	72	236	79	205	85	302	85	103	86
看護福祉学部	公立	43	65	16	38	9	89	7	57	11	91	0	—
看護栄養学部	公立	40	78	13	62	10	70	7	86	4	100	6	100
人間看護学部	公立	37	89	10	80	9	89	0	—	14	100	4	75
看護学部	私立	3329	84	935	77	600	87	679	87	780	86	335	89
看護福祉学部	私立	185	56	59	41	34	56	39	64	51	67	2	50
看護栄養学部	私立	147	80	42	69	34	71	28	93	21	90	22	91
看護医療学部	私立	47	79	17	59	8	88	7	100	15	87	0	—
保健看護学部	私立	71	82	17	76	18	83	12	100	20	70	4	100
ヒューマンケア学部	私立	188	70	57	58	40	68	51	80	22	68	18	83
医療看護学部	私立	51	96	0	—	23	91	5	100	22	100	1	100
医療保健学部	私立	489	51	166	34	81	49	86	60	89	57	67	70
看護ﾘﾊﾋﾞﾘﾃｰｼｮﾝ学部	私立	104	72	36	56	20	55	30	100	14	71	4	100
看護保健学部	私立	46	89	20	80	7	100	7	100	10	90	2	100
保健・その他	小計	7650	43	2667	30	1629	46	1575	49	1399	53	380	69
保健科学部	国立	39	23	15	13	12	25	3	0	8	50	1	0
医薬保健学域	国立	256	25	80	18	75	16	9	0	92	40	0	—
福祉健康科学部	国立	31	26	11	9	8	50	8	25	4	25	0	—
診療放射線学部	公立	20	10	9	0	8	13	1	0	1	0	1	100
地域保健学域	公立	102	64	42	52	31	74	16	69	13	69	0	—
保健医療学部	公立	272	55	96	47	63	52	44	66	62	66	7	29
保健科学部	公立	57	68	14	43	15	87	10	60	18	78	0	—
健康科学部	公立	199	61	59	51	45	62	41	63	43	67	11	73
保健医療福祉学部	公立	152	61	47	38	80	70	0	—	24	75	1	100
保健学部	私立	244	53	80	39	35	69	56	45	67	64	6	100
栄養学部	私立	146	60	67	43	35	71	18	50	14	86	12	100
鍼灸学部	私立	29	14	13	0	3	0	6	33	7	29	0	—
保健衛生学部	私立	81	27	36	14	21	29	3	67	13	31	8	63
医療福祉学部	私立	262	51	88	38	65	43	66	68	36	64	7	71
医療技術学部	私立	504	31	159	18	96	26	118	38	101	44	30	50
保健医療学部	私立	1894	47	655	33	315	50	488	53	323	54	113	66
医療衛生学部	私立	118	27	34	12	16	38	41	29	25	36	2	50
保健科学部	私立	346	43	124	27	75	40	83	57	47	53	17	76
健康科学部	私立	891	51	317	37	209	52	154	55	144	62	67	79
産業保健学部	私立	48	60	14	43	9	78	13	62	12	67	0	—
保健医療福祉学部	私立	51	45	21	29	15	33	10	70	4	100	1	100
リハビリテーション学部	私立	250	22	99	13	54	31	48	29	45	24	4	25
健康メディカル学部	私立	107	44	38	34	22	41	28	50	13	38	6	100
総合ﾘﾊﾋﾞﾘﾃｰｼｮﾝ学部	私立	83	29	36	19	14	36	22	41	11	27	0	—
医療健康（科）学部	私立	39	18	19	11	11	27	6	0	1	100	2	50
ｽﾎﾟｰﾂ(・)健康(科)学部	私立	343	24	144	15	99	29	35	40	49	18	16	56
医療福祉ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ学部	私立	49	33	19	16	10	60	16	38	4	25	0	—
医療科学部	私立	291	36	81	20	73	45	74	42	50	42	13	31
保健医療技術学部	私立	124	61	38	39	24	58	12	92	35	80	15	53
医療学部	私立	126	49	49	39	18	56	27	44	17	47	15	87
健康医療科学部	私立	43	49	24	50	8	25	5	40	1	0	5	100
リハビリテーション科学部	私立	53	30	19	21	9	22	14	50	11	27	0	—
医療情報学部	私立	16	31	7	29	6	17	3	67	0	—	0	—
口腔歯学部	私立	165	26	45	4	19	16	39	26	62	45	0	—
健康医療学部	私立	109	69	38	53	19	74	26	62	17	100	9	89
健康医療スポーツ学部	私立	110	38	30	30	12	25	32	38	25	40	11	73
附属病院	小計	12442	23	639	7	974	9	2140	14	8031	27	658	32
附属病院	国立	7182	19	251	7	500	10	1599	12	4734	23	98	47
附属病院	公立	529	20	35	9	110	10	76	24	280	23	28	36
附属病院	私立	4731	28	353	6	364	8	465	22	3017	34	532	29

（出典）文部科学省学校基本調査　https://www.e-stat.go.jp/stat-search/

図表⑨－６　平成 30 年度 家政・農学・理学系の大学の職位別教員数と女性教員比率

分野		合計		教授		准教授		講師		助教		助手	
		総数	女性(%)	総数	女性(%)	総数	女性(%)	総数	女性(%)	総数	女性(%)	総数	女性(%)
家政学系分野	小計	3540	56	1516	38	854	55	383	74	265	71	522	89
生活科学部	国立	1	100	0	—	0	—	0	—	0	—	1	100
生活科学部	公立	45	36	19	11	20	50	4	75	2	50	0	—
食品栄養科学部	公立	57	32	21	29	8	0	0	—	28	43	0	—
家政学部（群）	私立	852	64	341	42	195	63	113	73	54	89	149	99
生活科学部	私立	404	57	181	42	91	57	55	69	21	48	56	100
人間生活学部	私立	385	56	179	38	120	58	46	85	11	82	29	100
生活環境学部	私立	139	58	49	39	33	42	20	75	11	91	26	85
食文化学部	私立	48	58	26	50	6	50	10	70	2	50	4	100
服装学部	私立	78	77	27	59	16	75	1	100	24	92	10	90
造形学部	私立	333	26	197	17	65	31	5	40	12	58	54	46
食物栄養（科）学部	私立	49	55	28	36	9	78	5	60	1	100	6	100
栄養科学部	私立	105	67	41	49	21	67	8	88	7	71	28	86
人間健康学部	私立	264	52	114	38	59	42	30	77	29	62	32	88
健康生活学部	私立	65	62	24	63	19	47	9	78	6	67	7	71
健康管理学部	私立	25	68	7	57	2	50	4	100	3	0	9	89
管理栄養学部	私立	48	73	14	50	7	71	5	80	6	67	16	94
服飾学部	私立	45	73	16	50	7	71	7	86	8	100	7	86
健康栄養学部	私立	210	56	85	35	51	53	24	75	9	67	41	90
現代生活学部	私立	123	58	46	43	53	60	7	57	14	86	3	100
健康プロデュース学部	私立	77	35	24	13	27	41	12	58	7	14	7	71
人間生活科学部	私立	35	49	11	36	12	58	7	29	0	—	5	80
人間栄養学部	私立	72	78	22	36	13	92	7	100	6	100	24	96
生活創造学部	私立	21	71	13	54	3	100	2	100	0	—	3	100
現代家政学部	私立	24	67	14	79	7	43	1	0	2	100	0	—
食環境科学部	私立	35	34	17	18	10	50	1	100	2	100	5	20
農学系	小計	3558	16	1474	6	1170	14	328	25	459	29	127	72
農学部	国立	901	10	391	3	354	11	34	32	117	22	5	20
畜産学部	国立	91	13	42	5	26	15	7	14	16	31	0	—
水産学部	国立	63	13	17	6	23	4	2	0	21	29	0	—
生物資源科学部	国立	98	15	34	9	40	15	2	0	22	27	0	—
応用生物科学部	国立	108	17	45	2	38	16	0	—	25	44	0	—
繊維学部	国立	2	0	0	—	0	—	0	—	2	0	0	—
生物生産学部	国立	2	0	0	—	1	0	0	—	1	0	0	—
農学生命科学部	国立	78	9	28	4	35	11	0	—	15	13	0	—
共同獣医学部	国立	87	14	34	6	27	11	0	—	25	28	1	0
生物資源科学部	公立	89	10	33	6	36	11	0	—	20	15	0	—
生物資源学部	公立	24	8	11	0	8	13	5	20	0	—	0	—
生命(・)環境(科)学部(群)	公立	235	10	87	2	104	13	15	0	29	28	0	—
生物資源環境学部	公立	62	13	20	5	32	16	5	20	5	20	0	—
食産業学部（群）	公立	42	14	24	4	11	27	3	33	4	25	0	—
海洋生物資源学部	公立	23	4	10	0	10	10	3	0	0	—	0	—
農学部	私立	453	19	211	10	131	16	55	27	30	37	26	58
獣医学部	私立	344	15	121	6	90	13	68	22	56	23	9	44
農獣医学部	私立	26	12	9	0	8	0	8	38	1	0	0	—
海洋学部	私立	65	18	33	12	24	25	6	17	2	50	0	—
生物資源科学部	私立	299	29	117	8	50	16	62	29	21	43	49	86
応用生物科学部	私立	83	31	35	23	22	23	0	—	19	37	7	86
生物産業学部	私立	56	7	32	3	18	6	0	—	6	33	0	—
生命(・)環境(科)学部(群)	私立	94	26	40	13	23	30	18	22	9	78	4	25
バイオ環境学部	私立	30	10	15	7	9	11	6	17	0	—	0	—
海洋生命科学部	私立	32	13	11	0	12	0	5	40	3	33	1	100
動物看護学部	私立	48	69	13	38	4	100	9	67	4	75	18	83
農食環境学群	私立	106	17	54	7	33	15	8	38	4	0	7	86
食料産業学部	私立	17	12	7	14	1	0	7	0	2	50	0	—
理学系	小計	2,763	10	1,228	5	806	11	191	17	493	17	45	49
理学部	国立	330	9	141	2	120	8	20	30	48	27	1	0
理工学部（域）（群）	国立	665	5	266	2	252	6	21	5	124	13	2	50
理学部	公立	312	9	120	3	120	13	13	0	58	17	1	100
理学部	私立	947	12	455	7	201	12	92	17	182	15	17	71
生命科学部	私立	319	13	161	7	61	23	28	18	63	16	6	17
応用生命科学部	私立	73	21	32	16	20	20	8	25	9	22	4	50
バイオサイエンス学部	私立	65	20	22	5	19	11	2	50	8	50	14	36
バイオ・化学部	私立	19	5	14	0	3	0	2	50	0	—	0	—
ﾌﾛﾝﾃｨｱｻｲｴﾝｽ学部	私立	14	7	9	0	4	25	1	0	0	—	0	—
生物学部	私立	19	16	8	0	6	50	4	0	1	0	0	—

(出典)文部科学省学校基本調査　https://www.e-stat.go.jp/stat-search/

図表⑨－７　平成 26 年～31 年度 医師国家試験の男女別合格者数と合格率

医師国家試験		総数	男性		女性		合格率(%)	
			数	比率(%)	数	比率(%)	男性	女性
平成31年	受験者数	10,146	6,843	67.4	3,303	32.6		
第113回	合格者数	9,029	6,029	66.8	3,000	33.2	88.1	**90.8**
平成30年	受験者数	10,010	6,685	66.8	3,325	33.2		
第112回	合格者数	9,024	5,958	66.0	3,066	34.0	89.1	**92.2**
平成29年	受験者数	9,618	6,368	66.2	3,250	33.8		
第111回	合格者数	8,533	5,593	65.5	2,940	34.5	87.8	**90.5**
平成28年	受験者数	9,434	6,400	67.8	3,034	32.2		
第110回	合格者数	8,630	5,802	67.2	2,828	32.8	90.7	**93.2**
平成27年	受験者数	9,057	6,245	69.0	2,812	31.0		
第109回	合格者数	8,258	5,655	68.5	2,603	31.5	90.6	**92.6**
平成26年	受験者数	8,632	5,948	68.9	2,684	31.1		
第108回	合格者数	7,820	5,337	68.2	2,483	31.8	89.7	**92.5**

(出典)医師国家試験合格者状況 (TECOM) https://www2.tecomgroup.jp/igaku/topics/kokushi/113result/

図表⑨－８　平成 26 年～31 年度 歯科医師国家試験の男女別合格者数と合格率

歯科医師国家試験		総数	男性		女性		合格率(%)	
			数	比率(%)	数	比率(%)	男性	女性
平成31年	受験者数	3,232	1,971	61.0	1,261	39.0		
第112回	合格者数	2,059	1,183	57.5	876	42.5	60.0	**69.5**
平成30年	受験者数	3,159	1,924	60.9	1,235	39.1		
第111回	合格者数	2,039	1,162	57.0	877	43.0	60.4	**71.0**
平成29年	受験者数	3,049	1,952	64.0	1,097	36.0		
第110回	合格者数	1,983	1,204	60.7	779	39.3	61.7	**71.0**
平成28年	受験者数	3,103	1,984	63.9	1,119	36.1		
第109回	合格者数	1,973	1,183	60.0	790	40.0	59.6	**70.6**
平成27年	受験者数	3,138	1,955	62.3	1,183	37.7		
第108回	合格者数	2,003	1,151	57.5	852	42.5	58.9	**72.0**
平成26年	受験者数	3,200	1,997	62.4	1,203	37.6		
第107回	合格者数	2,025	1,194	59.0	831	41.0	59.8	**69.1**

(出典)歯科医師国家試験合格状況 (旺文社)

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjZ9d_oOqvoAhWbOnAKHVltB7oQFjADegQIAxAB&url=http%3A%2F%2Feic.obunsha.co.jp%2Feic%2Fpdf%2Fkokushi%2F2019%2F0410_1.pdf&usg=AOvVaw0EaiYO0fb2UWDy5dDsd1MP

図表⑨－９　平成 26 年～31 年度 薬剤師医師国家試験の男女別合格者数と合格率

薬剤師国家試験			男性		女性		合格率(%)	
		総数	数	比率(%)	数	比率(%)	男性	女性
平成31年	受験者数	14,376	5,753	40.0	8,623	60.0		
第104回	合格者数	10,194	3,956	38.8	6,238	61.2	68.8	**72.3**
平成30年	受験者数	13,579	5,495	40.5	8,084	59.5		
第103回	合格者数	9,584	3,739	39.0	5,845	61.0	68.0	**72.3**
平成29年	受験者数	13,243	5,435	41.0	7,808	59.0		
第102回	合格者数	9,479	3,690	38.9	5,789	61.1	67.9	**74.1**
平成28年	受験者数	14,949	6,123	41.0	8,826	59.0		
第101回	合格者数	11,488	4,515	39.3	6,973	60.7	73.7	**79.0**
平成27年	受験者数	14,316	5,766	40.3	8,550	59.7		
第100回	合格者数	9,044	3,462	38.3	5,582	61.7	60.0	**65.3**
平成26年	受験者数	12,019	5,052	42.0	6,967	58.0		
第99回	合格者数	7,312	3,060	41.8	4,252	58.2	60.6	**61.0**

(出典)薬剤師国家試験合格者状況（厚生労働省）

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwit2IXp5qzoAhXvy4sBHRPEADEQFjAGegQIChAB&url=https%3A%2F%2Fwww.mhlw.go.jp%2Fcontent%2F000491260.pdf&usg=AOvVaw34npYZ0yG5wIQt-JbmAHwB

図表⑨－10　男女共同参画学協会連絡会に所属している学協会の会員・執行部・委員会における女性比率

年度	学会数	総会員		一般会員		学生会員		会長・副会長		理事・幹事		評議員 代議員		全委員会		男女共同 参画委員会	
		平均総数	**女性(%)**	平均数	**女性(%)**	平均数	**女性(%)**	平均数	**女性(%)**	平均数	**女性(%)**	平均数	**女性(%)**	平均委員数	**女性(%)**	平均委員数	**女性(%)**
2017	95	5,153	**16.1**	3,952	**14.5**	581	**27.0**	3	**6.8**	18	**12.3**	114	**10.3**	356	**13.8**	9	**59.9**
2019	108	5,037	**18.7**	4,227	**17.3**	671	**29.5**	4	**11.9**	20	**15.7**	96	**11.9**	254	**13.0**	9	**63.5**

(出典)男女共同参画学協会連絡会女性比率調査

https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019_ratio/2019ratio_table_JP.pdf

【参考資料】

資料①　SDGｓ17 目標とジェンダー平等（外務省資料）

(出典)外務省 https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/2001sdgs_gaiyou.pdf

資料②　日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会（提言）「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」（2015 年 8 月 6 日）の要旨

(1)ポジティブ・アクションを拡充し、その実施状況、機能実態を調査・評価・公表・是正勧告する権限を有する専門機関を設置する大学・研究機関等で女性研究者の採用・登用自体を拡大するためにポジティブ・アクションは有効だが、その取組みの実態や成果については十分な情報共有がされておらず、それゆえに改善要請も十分でない。男女共同参画の進捗の有無を具体的に調査し、包括的に評価し、公表・是正勧告する専門機関の設置を政府は早急に行うべきである。

(2)ジェンダー・センシティブにデータを収集・整理し、それに基づきジェンダー平等を目指す取組みのガイドラインを作成し、大学・研究機関等の評価に加える初等・中等教育から高等教育までの学習効果をはじめ、教育成果等にかかわる統計を、ジェンダー・センシティブに収集・整理・分析し、公表する。あわせて、男女共同参画の達成度や進捗状況を示す指標や評価基準となるガイドライン、施策推進の総合的指標等を具体的に考案する。国からの支援を受ける際、民間企業の研究機関を含む全ての研究機関には、考案された指標やガイドラインを用いて、支援期間とその後の一定期間における男女共同参画の進捗状況を検証し、上記（1）の専門機関への報告を義務付ける。

(3)科学者コミュニティ全体として、女性の参画拡大を推進する「科学技術・学術における男女共同参画の推進」は、人文・社会科学、及び分野横断的な複合領域を含むあらゆる学術領域においてはかられるべきである。大学や研究機関に加えて学協会等の学術団体も男女共同参画の取組みを求める対象機関に含め、それらに対して男女共同参画の現状を定期的に報告することを推奨して、科学者コミュニティにおける男女共同参画のプロセスを強化する。

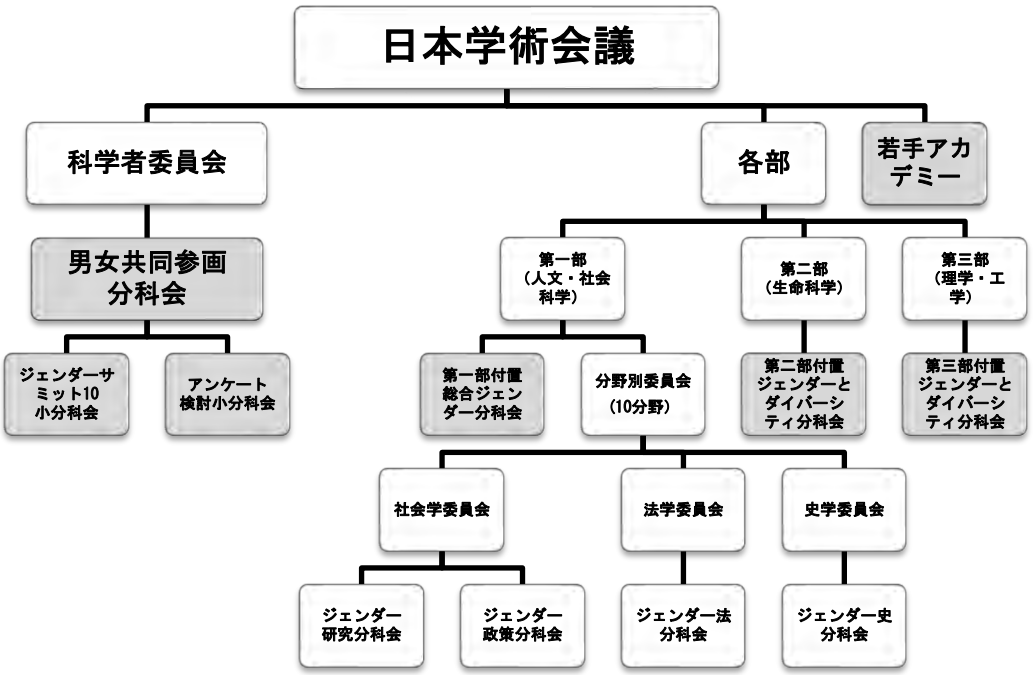
(4)研究者のワーク・ライフ・バランス向上のため、「選択肢のある仕組み」を構築する男女共同参画は、学術研究における多様性の確保と深くかかわり、かつ次代を担う若手研究者・技術者育成とも不可分の関係にある。それゆえに、キャリアパスの明確化やメンタリングによる女性参画支援プログラム、女性研究者等の職業継続を可能にする社会環境整備等には、多様なライフスタイルに配慮し、研究者としての能力が十分に発揮できる「選択肢のある仕組み」を構築する。

(5)科学者コミュニティにおける多様性（ダイバーシティ）を多面的に推進する研究の活性化や研究交流のグローバル化に向けた学術領域における多様性（ダイバーシティ）の実現のためには、大学・研究機関・学術団体等の学術研究機関における意思決定過程に、性別・文化的多様性はもとより、家族のあり方やライフスタイルの多様性等を含む、多様な人材が参加できることが重要である。そのために、多様な家族のあり方（事実婚や同性カップル等）にも対応しうる取組みの制度化が必要である。

（出典）日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会「（提言）科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」2015 年 6 月 1 日。http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t216-1.pdf

資料③　ジェンダー平等推進を課題とする日本学術会議の審議体制（第 24 期）

（グレーは、本提言作成に関与・協力した分科会を指す。）



資料④　国連 SDGｓとコロナ対策（2020 年 3 月）

目標３：すべての人に健康と福祉を

世界保健機関（WHO）の医療専門家が各国政府の対応をサポートしているのは当然だが、ユニークなのは、国際サッカー連盟（FIFA）と協力してキャンペーンを展開していること。

目標４：質の高い教育をみんなに

国連教育科学文化機関（UNESCO）によると、３月 20 日の時点で、世界中で約 12 億 5,000 万人が、コロナウイルスの影響で学習に影響を受けているという。言うまでもなく、休校が続く日本も例外ではない。UNESCO は遠隔教育、科学的協力、情報支援のために政府を支援しているという。

目標５：ジェンダー平等を実現しよう

国連女性機関（UN Women）は、各国政府にコロナウイルスに関するチェックリストを送付した。ヘルスケアをはじめとするケアワークなどで、女性は社会の中で役割を担っており、女性と女児の権利を守ることを支援している。これには、女性の比率が高い看護師の置かれた立場に関する不平等や、コロナウイルスに起因する女性や子供への暴力への対応が求められている、という背景がある。

目標６：安全な水とトイレを世界中に

コロナウイルスの感染を防ぐためには手を洗うことが効果的だが、そもそも世界で 30 億人が自宅に手を洗う設備がないという。こうした状況の改善を加速させる必要がある。

目標８：働きがいも経済成長も

国際労働機関（ILO）は、コロナウイルスにより、約 2,500 万人が職を失う可能性があると予測している。ILO のシニア・エコノミストの Janine Berg 氏はブログで、非正規雇用は必要な社会的保護を受けられないであろうことを警告している。さらにコロナウイルスによる危機は、各国が基本的なレベルの社会保障をすべての人に提供する絶好の機会だと強調している。国連の４月８日の記事では、ILO のコメントとして、最大１億 9,500 万人の雇用が「うしなわれる」としている。

目標 10：人や国の不平等をなくそう

コロナウイルスによる危機は、女性や子供、障害を持つ人、疎外された人や避難民を含む脆弱な人たちに集中する。３月 24 日、アントニオ・グテレス（António Guterres）国連事務総長は、難民キャンプなどへの支援を訴えている。また、フィリッポ・グランディ国連難民高等弁務官は、国境管理が必要だとした上で、難民の安全管理も必要だとしている。

目標 16：平和と公正をすべての人に

感染拡大と戦うためには、即時世界的な停戦を求める、グテレス国連事務総長はそのように訴えている。

目標 17：パートナーシップで目標を達成しよう

SDGs のすべての目標を達成するには、政府、民間部門、市民社会組織を含むすべての参加が必要であり、コロナウイルスとの戦いも例外ではない。

（出典）https://www.un.org/en/un-coronavirus-communications-team/un-working-fight-covid-19-and-achieve-global-goals（訳）ttps://energy-shift.com/news/68d99e04-5dac-4f73-8311-8f1269d007a5

資料⑤　「並外れた時は並外れた連帯が必要」（G7 ジェンダー平等評議会）2020 年

絶望的な時には、大胆で断固としたリーダーシップが必要です。新型コロナウイルスは世界共通の課題であり、かつてないほど、私たちの相互依存が必要なことを示しています。

私たちは今、あらゆる人に影響を及ぼし、最も脆弱な人びとに新たなリスクをもたらす前例のない健康危機を経験しています。根深いジェンダー不平等のために、世界中の女性と少女も新型コロナウイルスのパンデミックをさまざまに経験するでしょう。2018 年と 2019 年のＧ７ジェンダー平等評議会のメンバーである私たちは、Ｇ７加盟国に対し、女性が直面する特定の課題に対応し、世界中のジェンダー平等と女性の権利の悪化を防ぐための共同緊急行動をとるよう強く要請します。

私たちは、すべての政府に対し、この危機にジェンダーの側面を考慮に入れるよう要請します。男性はこれまでのところわずかに女性より影響を受けていますが、女性は世界中の医療および社会福祉サービス従事者の 70％を占めており、危機の最前線にいて、より大きなリスクにさらされています。女性たちはまた、営業停止された小売業およびサービス業における低賃金就労者の大半を占めており、この危機の最中およびその後に、経済的にさらに脆弱な状況に追い込まれます。

新型コロナウイルスの大流行と外出制限の措置は、特に世界中の女性と子どもに対する家庭内暴力の顕著な増加をもたらしています。女性の基本的な性と生殖に関する権利とサ

ービスは、劇的に縮小しました。すべての少女に教育を保障する取り組みは後退しています。紛争地域の女性や、難民や国内避難民のキャンプで生活する女性たちは、最悪の条件でウイルス感染にさらされています。女性たちは保護を必要としています。私たち全員にさらなる連帯が求められます。

第一に、Ｇ７ジェンダー平等評議会は、医療やソーシャルワーカーを支援するために特別な措置を講じ、必要な機器や病院近くの住宅の確保など、危機の間に適切な労働条件を提供する責任がＧ７リーダーたちにあると断言します。

第二に、ドメスティック・バイオレンスをうけている人びとを保護するための特別な措置をとることは緊急かつ不可欠です。政府は、すべての第一対応者に効果的なトレーニングを行い、緊急避難所を増設し、加害者を直ちに家から切り離し、ヘルプラインへの支援を提供すべきです。

第三に、政府は、ジェンダー平等が教育の取り組みの中心に据えられるよう確保すべきです。学校閉鎖は、とりわけ最も貧しい少女にとって、すでにあるジェンダー不平等をさらに悪化させます。政府は、すべての少女が学習に参加できるようにし、学校再開を計画する際にはジェンダーへの配慮を織り込み、学習支援の約束を履行しなければなりません。

第四に、私たちは、政府に、中絶、母性の健康および出産前・出産後のケアを含む性と生殖に関する保健サービスへのアクセスを保障するよう要求します。数百万もの人びとが失業と経済的絶望の淵にあるこの危機の時に、私たちはまた、少女および女性のために、生理用品と近代的な避妊製品を無料で提供するよう要求します。

第五に、伝統的に女性が担ってきた介護や家事の 50 パーセントを男性も担うよう奨励する政府の公共メッセージが必要です。

最後に、政府は、医療専門家や政策立案者が有効な保健対応および社会経済的対応を作成できるよう、危機における男女別のデータを提供するべきです。

世界各地で危機的状況が高まるなか、もし私たちがほんとうにすべての人の命を救い、健康、福祉、尊厳を届けたいと望むのならば、少女と女性を、地域、国および世界の緊急対応の意思決定、社会的・経済的復興の取り組み、そしてパンデミック後の保健制度の強化方法に含め、その中心に置かなくてはならないことは明らかです。まさに今、女性たちが戦いの最前線にいるように。

国際的な調整と連帯、とりわけ私たちの社会で最も弱い立場にある人びととの調整と連帯がなければ、この致命的なパンデミックは、とりわけ医療制度がもろく、不均等な配分をうけ、貧困に無力にさせられているところにおいては、途方もない犠牲を強いることになるでしょう。この困難な瞬間は、人びとの命を守り権利を守る呼びかけをしているだけではありません。私たちの共通の失敗に向きあい、そこから学び、より健康で豊かで平和なジェンダー平等の世界を構築する機会でもあります。この緊急時は、並外れた人間中心主義のリーダーシップ、外国人嫌悪や性差別や経済重商主義から解放されたリーダーシップを求めています。今、すべての人ー女性、男性、公的セクターそして市民社会セクターの行動が求められています。私たちの人間性がこの暗闇の時代を照らしだすにちがいありません。

2018 年・2019 年Ｇ７ジェンダー平等評議会メンバー
（メンバー名は略）

（出典）https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/4/op-ed-joint-step-it-up-g7

（翻訳：反差別国際運動 https://imadr.net/wordpress/wp-content/uploads/2020/04/SET-I-UP-G7-Gender-Equality-Advisory-Council-statement_revised.pdf

資料⑥　北京行動綱領（1995 年第 4 回世界女性会議で採択）

第Ⅳ章　戦略目標及び行動

181. 世界人権宣言は，すべて人は自国の政治に参与する権利を有する，と述べている。女性のエンパワーメント及び自立並びに社会的，経済的及び政治的地位の向上は，透明で責任ある政治・行政及びあらゆる生活領域における持続可能な開発にとって不可欠である。最も個人的なレベルから高度に公的なものに至るまで社会の多くのレベルで，女性の願望にかなう生活の達成を阻む力関係が働いている。女性及び男性の意思決定への平等な参加という目標の達成は，社会の構成をより正確に反映した均衡を与えるであろうし，民主主義を強化し，その本来の機能を促進するために必要なことである。政治的意思決定における平等は，それがなければ，政府の政策決定に真に平等の次元を統合できる見込みはきわめて薄いものになる梃子の働きをしている。この意味において，政治生活への女性の平等な参加は，女性の地位向上の過程全般において中枢的な役割を果たす。意思決定への女性の平等な参加は，単に正義又は民主主義の要請というにとどまらず，女性の関心事項が考慮されるための必要条件とも見なされ得る。あらゆるレベルの意思決定への女性の積極的な参加及び女性の視点の組入れがなければ，平等，開発及び平和という目標は達成できない。

（中略）

第Ｖ章　制度的整備

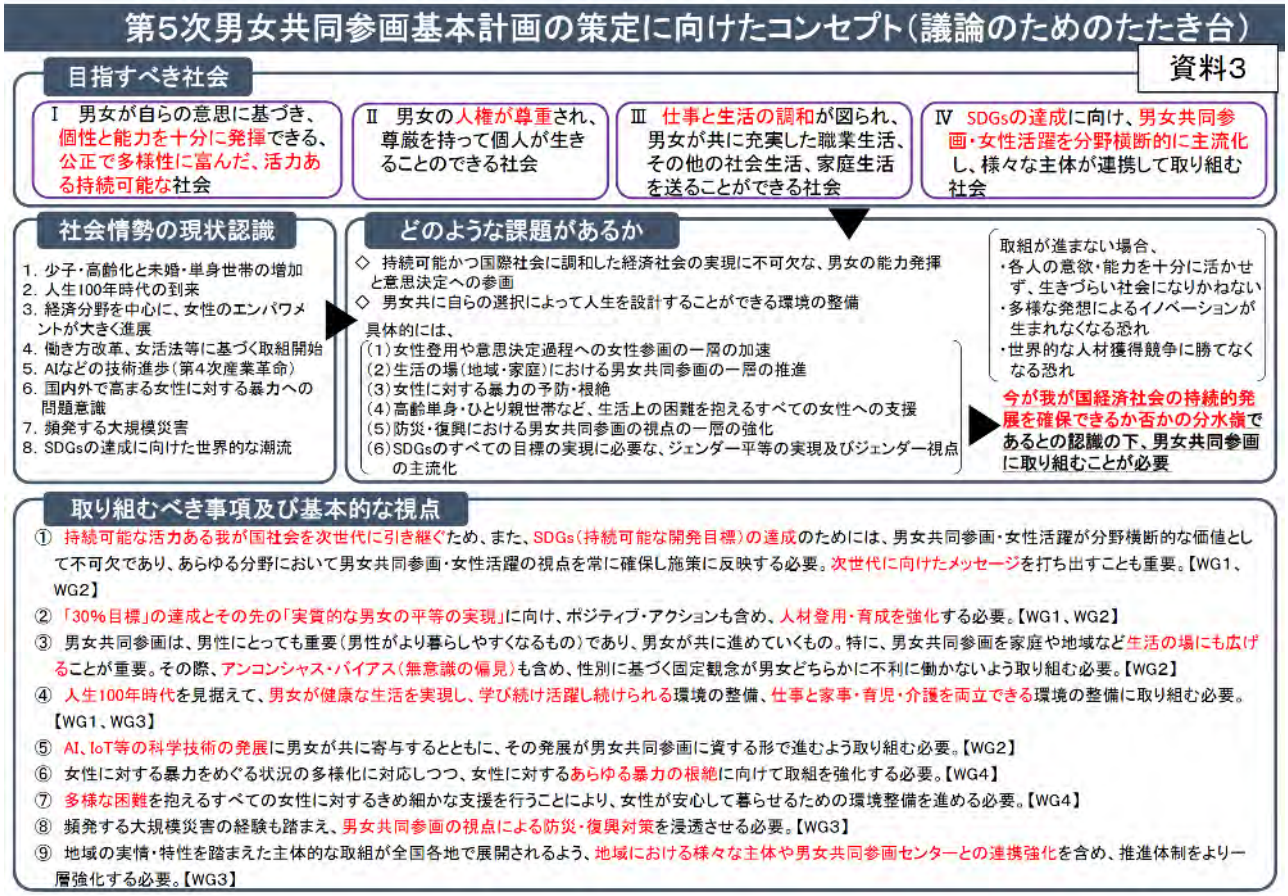
292. 行動綱領の効果的な実施を保障し，国内，小地域／地域及び国際レベルにおける女性の地位向上のための仕事を強化するために，政府，国連システムその他のすべての関係機関は，とりわけ，あらゆる政策及び計画の監視と評価に，ジェンダーの視点を主流として取り込む積極的で目に見える政策を促進すべきである。

（出典）北京行動綱領、内閣府男女共同参画局（総理府仮訳）

http://www.gender.go.jp/international/int_norm/int_4th_kodo/chapter4-G.html

（下線は本分科会による。提言に関わるとくに重要な箇所を指す。）

資料⑦　第 5 次男女共同参画基本計画の策定に向けたコンセプト（議論のためのたたき台）（2020 年 1 月内閣府）



（出典）内閣府男女共同参画局第５次基本計画策定専門調査会（第３回）（令和２年１月 21 日）
http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/5th/sidai/pdf/03/03.pdf

資料⑧　日本における男女共同参画基本計画の推移（第１次～第４次）

資料⑧－１　第１次男女共同参画基本計画（2000 年）

第２部　施策の基本的方向と具体的施策

1　政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

（1）国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

（2）地方公共団体等における取組の支援、協力要請

（3）企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の取組の支援

（4）調査の実施及び情報・資料の収集、提供

2　男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

（1）男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

（2）国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開

（3）法識字の強化及び相談の充実

（4）男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供

3　雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

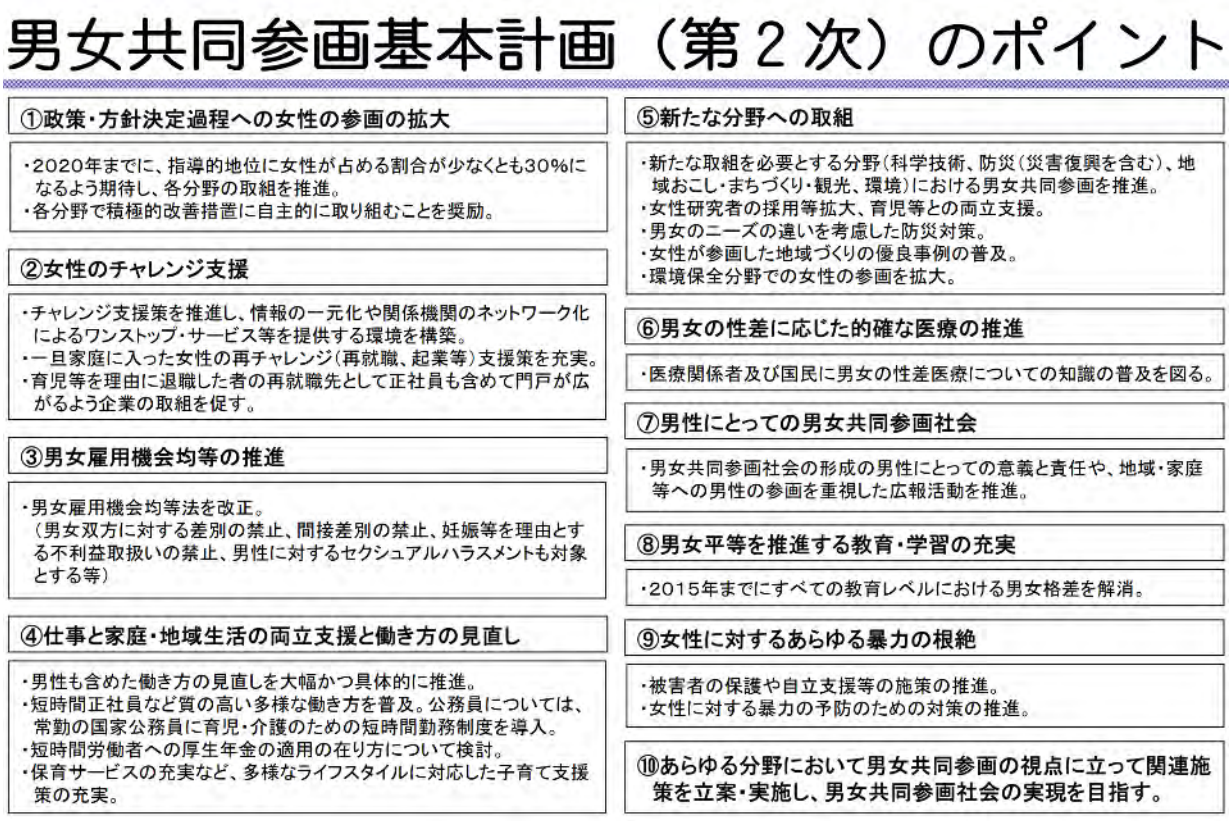
(1) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進
(2) 母性健康管理対策の推進
(3) 女性の能力発揮促進のための援助
(4) 多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備
4 農山漁村における男女共同参画の確立
(1) あらゆる場における意識と行動の変革
(2) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
(3) 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備
(4) 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり
(5) 高齢者が安心して活動し、暮らせる条件の整備
5 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援
(1) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実
(2) 仕事と育児・介護の両立のための雇用環境の整備
(3) 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進
6 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備
(1) 高齢者が安心して暮らせる介護体制の構築
(2) 高齢期の所得保障
(3) 高齢者の社会参画の促進
(4) 障害のある者への配慮の重視
(5) 高齢者等の自立を容易にする社会基盤の整備
7 女性に対するあらゆる暴力の根絶
(1) 女性に対する暴力を根絶するための基盤づくり
(2) 夫・パートナーからの暴力への対策の推進
(3) 性犯罪への対策の推進
(4) 売買春への対策の推進
(5) セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進
(6) ストーカー行為等への対策の推進
8 生涯を通じた女性の健康支援
(1) リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する意識の浸透
(2) 生涯を通じた女性の健康の保持増進対策の推進
(3) 女性の健康をおびやかす問題についての対策の推進
9 メディアにおける女性の人権の尊重
(1) 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組の支援等
(2) 国の行政機関の策定する広報・出版物等における性にとらわれない表現の促進
10 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
(1) 男女平等を推進する教育・学習
(2) 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実
11 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

（1）国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透

（2）地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

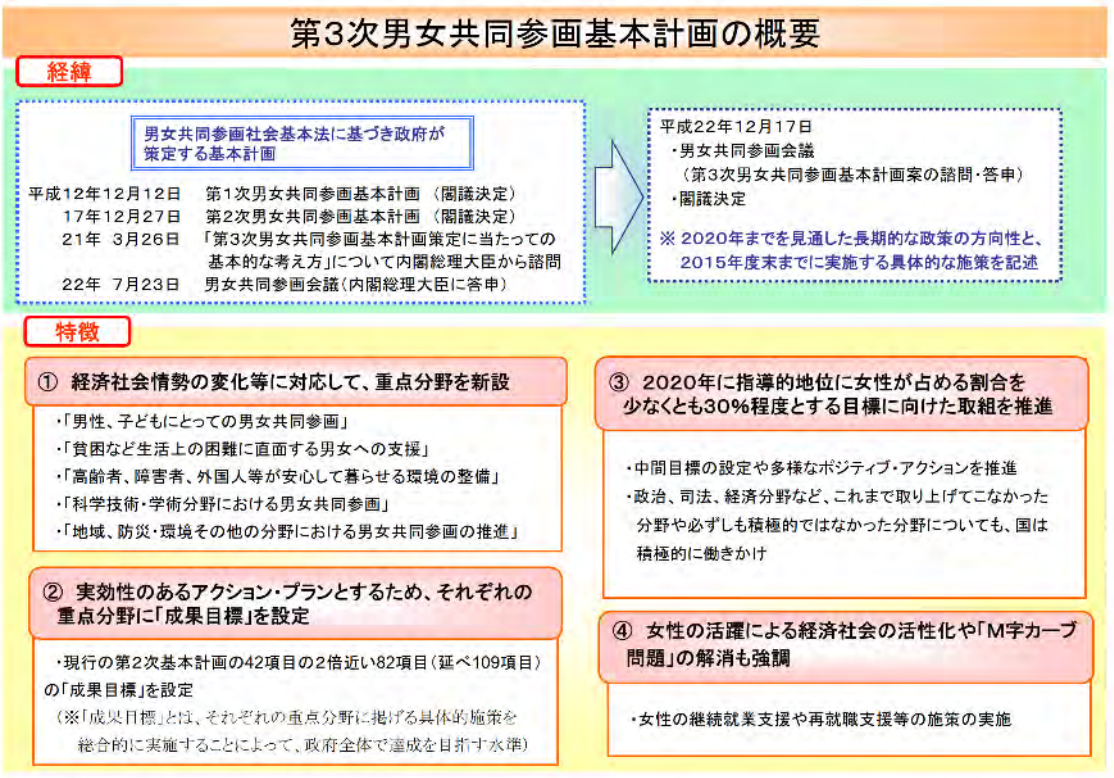
（出典）http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/1st/index.html

資料⑧－２　第２次男女共同参画基本計画（2005 年）



資料⑧－３　第３次男女共同参画基本計画（2010 年）

a)概要



（出典）http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-24.pdf

b)第３次男女共同参画基本計画(2010 年 12 月閣議決定)

第２部　施策の基本的方向と具体的施策

第１分野　政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

＜基本的考え方＞

女性は人口の半分、労働力人口の４割余りを占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担っている。しかし、これらの分野における政策・方針決定過程への女性の参画は極めて低調であり、男女共同参画社会基本法の制定から 10 年余りを経過した現在もなお大きな課題となっている。

特に、政治分野における女性の参画の拡大は重要である。民主主義社会では、男女が政治的意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、多様な意思が政治や社会の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受することができなければならない。また、本格的な少子高齢社会を迎え人口構成の激変を目前にして新たな制度の構築や制度の抜本的な見直しが行われる中、女性の関心事項を始めとして、男女共同参画の推進に向けた政策・方針を政治的な優先課題に反映させることも重要である。

また、経済分野においても、将来にわたって持続可能で多様性に富んだ繁栄を続けるためには、多様な人材の能力の活用等の観点から、経済の牽引者としての女性の役割を認識し、女性の経済活動の機会を創造し拡大する必要がある。しかし、我が国の女性の経済活動への参画は他の先進諸国と比較して低い水準にあるのみならず、その進捗も遅い。

政府は、これまで男女共同参画基本計画（第２次）（平成 17 年 12 月 27 日閣議決定）に基づき、「2020 年 30%」の目標の達成に向けて、女性の国家公務員や国の審議会等の女性委員など政府が直接取り組むことができる分野については、具体的な数値目標を設定して取組を進めてきた。これに対して、政府から政党や民間企業などに具体的な取組を働きかけることについては、積極的ではなかった。

しかし、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は、我が国の社会にとって喫緊の課題であり、特に、政治や経済の分野におけるその緊要性は高い。「2020 年 30%」の目標を社会全体で共有するとともに、その達成のために官民を挙げて真剣に取り組んでいかなければならない。

政府においては、それぞれの分野や実施機関・団体等の特性に応じて具体的な数値目標と期限を設定することによって実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進するなど取組を強化して加速するとともに、政治分野や経済分野に関しても、理解を求めつつ、積極的な取組を促すなど働きかけを行う。

（出典）http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-04.pdf

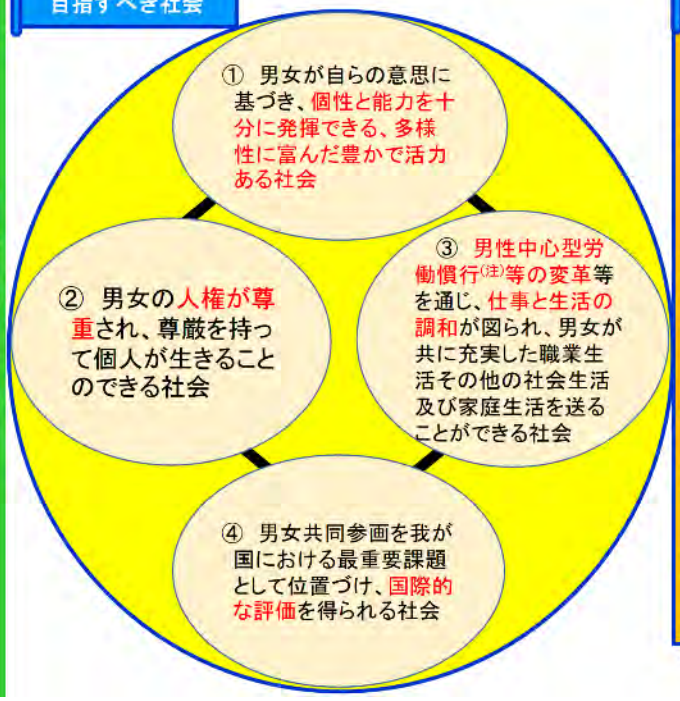
資料⑧－４　第４次男女共同参画基本計画（2015 年）

第4次男女共同参画基本計画（概要）①

第1部 基本的な方針

男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めるもの。

目指すべき社会



４次計画で改めて強調している視点

① 女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせないことから、男性中心型労働慣行(注)等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策を充実

② あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた、女性活躍推進法の着実な施行やポジティブ・アクションの実行等による女性採用・登用の推進、加えて将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組の推進

③ 困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援等による女性が安心して暮らせるための環境整備

④ 東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点からの防災・復興対策・ノウハウを施策に活用

⑤ 女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化

⑥ 国際的な規範・基準の尊重に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価の向上

⑦ 地域の実情を踏まえた主体的な取組が展開されるための地域における推進体制の強化

（注）勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。

第4次男女共同参画基本計画（概要）②

第1部 基本的な方針

政策領域目標一覧

※ 政策領域目標とは、計画の効果的な推進、実効性あるフォローアップを行う観点から、重点的に監視・評価すべき目標として設定したもの

Ⅰ　あらゆる分野における女性の活躍（第１～５分野）

項目		現状	成果目標（期限）
国家公務員の女性登用	本省課室長相当職に占める女性の割合	3.5%（平成27年7月）	7%（平成32年度末）
	係長相当職（本省）に占める女性の割合	22.2%（平成27年7月）	30%（平成32年度末）
地方公務員の女性登用	都道府県（市町村）の本庁課長相当職に占める女性の割合	8.5%（14.5%）（平成27年）	15%（20%）（平成32年度末）
	都道府県（市町村）の本庁係長相当職に占める女性の割合	20.5%（31.6%）（平成27年）	30%（35%）（平成32年度末）
民間企業の女性登用	課長相当職に占める女性の割合	9.2%（平成26年）	15%（平成32年）
	係長相当職に占める女性の割合	16.2%（平成26年）	25%（平成32年）
25歳から44歳までの女性の就業率		70.8%（平成26年）	77%（平成32年）
週労働時間60時間以上の雇用者の割合		男性：12.9% 女性：2.8% （平成26年）	5.0%（平成32年）
男性の育児休業取得率	国家公務員	3.1%（平成26年度）	13%（平成32年）
	地方公務員	1.5%（平成25年度）	13%（平成32年）
	民間企業	2.3%（平成26年度）	13%（平成32年）

Ⅱ　安全・安心な暮らしの実現（第６～８分野）

項目	現状	成果目標（期限）
健康寿命（男女別）	男性：71.19歳 女性：74.21歳 （平成25年）	健康寿命を1歳以上延伸 男性：70.42歳→71.42歳 女性：73.62歳→74.62歳 （平成22年→平成32年）
行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター設置数	25か所（平成27年11月）	各都道府県に最低1か所（平成32年）
ハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就職者数	38,774件（平成26年度）	前年度以上（毎年度）

Ⅲ　男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備（第９～12分野）

項目	現状	成果目標（期限）
「男女共同参画社会」という用語の周知度	男性：66.3% 女性：61.3% （平成24年）	男女とも100%（平成32年）
待機児童数	23,167人（平成27年4月）	解消をめざす（平成29年度末）
大学学部段階修了者の男女割合	男性：54.9% 女性：45.1% （平成25年）	男女の修了者割合の差を5ポイント縮める（平成32年）
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	13.2%（平成27年）	30%（平成32年）

Ⅳ　推進体制の整備・強化

項目	現状	成果目標（期限）
男女共同参画計画の策定率（市町村）	市区：97.0% 町村：52.6% （平成27年）	市区：100% 町村：70% （平成32年）

（出典）http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/gaiyo.pdf

資料⑨　女性差別撤廃委員会による日本政府への最終見解（勧告）（2016 年）

女性に対する暴力

22. 委員会は、法務省が、（a）男性器の女性器への挿入にのみ適用される強姦罪の狭い定義、（b）性犯罪の低い罰則の引上げ、（c）配偶者強姦を明示的に犯罪化する法的規定の採用 、（d）性犯罪の職権による起訴の導入を含む様々な課題に対処するために、刑法を見直す検討会を設置したことに留意する。委員会は、しかしながら、刑法を見直す法務省の検討会が、配偶者強姦を明示的に犯罪化する必要があるとは考えなかったことを懸念する。性交同意年齢が 13 歳のままであること、法定強姦の法定刑の下限がわずか３年の懲役であることも懸念する。委員会は、さらに以下についても懸念する。(a)刑法に近親姦を個別に　犯罪化する規定が　ないこと、(b)裁判所による緊急保護命令の発令が過度に遅れることがあるとの報告があり、それは配偶者等からの暴力を含む暴力の被害者を更なる暴力の危険にさらしていること、(c)配偶者等からの暴力を含む暴力の被害者である移民女性、民族的及び その他のマイノリティ女性並びに障害のある女性が事件を当局に通報することに抵抗感があること、また特に移民女性は「出入国管理及び難民認定法」に基づく保護を得るには「正当な理由」を提供する必要があるため、在留資格を取り消されるおそれから通報できないとの情報があること、並びに(d)「配偶者暴力防止法」があらゆる形態の家族における全ての女性に適用 されるか不確実であること、及びそのような場合に裁判官が保護措置を執ることに積極的でないこと。

23. 委員会は、女性に対する暴力に関する一般勧告第 19 号（1992 年）及び前回の勧告（CEDAW/C/JPN/CO/6、パラ 30）を想起し、締約国に以下を要請する。(a)刑法の改正に当たっては、配偶者等からの暴力や個別の犯罪としての近親姦を含む女性に対する暴力に包括的に対処することを確保するため、本条約及び委員会の一般勧告第 19 号（1992 年）並びにその法体系を十分に活用すること、(b)強姦の定義を拡張するとともに、性犯罪の職権による起訴を確保するための刑法の改正を促進すること、(c)配偶者強姦を明示的に犯罪化するとともに法定強姦の法定刑の下限を引き上げるため、刑法を改正すること、(d)緊急保護命令発令の司法手続を迅速に行うこと、(e)女性や女児（特に移民女性）に対するあらゆる形態の暴力の被害者に通報を奨励するとともに、暴力の被害者である女性がシェルターを利用でき、また十分な設備も備わっていることを確保すること、(f)指導的地位にある職員の研修、女性や女児に対する全ての暴力事件の十分かつ効果的な捜査、加害者の訴追並びに有罪の場合の適切な処罰を確保すること、並びに(g)あらゆる形態の家族における全ての女性に対し「配偶者暴力防止法」の適用を確保すること。

（出典）http://210.149.141.45/international/int_kaigi/int_teppai/pdf/C07-8_j.pdf

資料⑩　国連経済社会理事会における 30%目標（1990 年）

政府、政党、労働組合、職業団体、その他の代表的団体は、それぞれ西暦 2000 年までに男女の平等参加を達成するため、指導的地位に就く婦人の割合を、1995 年までに少なくとも 30%にまで増やすという目標を目指し、それらの地位に婦人を就けるための募集及び訓練プログラムを定めるべきである。（Ⅰ婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略のペースを早めること、A 平等、勧告６）

(出典)内閣府男女共同参画局 http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sankakujokyo/2000/5-7.html。「西暦 2000 に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」（1990 年 5 月 24 日、国連経済社会理事会）国際女性の地位協会編『女性関連法データブック――条約・勧告・宣言から国内法まで』有斐閣、1998 年、311 ページ。

資料⑪　第４次男女共同参画基本計画(2015 年 12 月閣議決定)　（下線部が記載箇所）

資料⑪－１　「第４次男女共同参画基本計画」における「女性参画 30%」目標の記載

第２分野　政策・方針決定過程への女性の参画拡大

＜基本的考え方＞

女性は我が国の人口の半分、労働力人口の４割余りを占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担っている。女性の活躍が進むことは、女性だけでなく、男女が共に暮らしやすい社会の実現につながるものである。

政府は、12 年前の平成 15（2003）年に「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ、取組を進めてきた。この目標は必ずしも国民運動と呼べるほどまでは社会全体で十分共有されなかったこともあり、我が国における女性の参画は、諸外国と比べ低い水準にとどまっている。

こうした中で、平成 24 年 12 月に発足した第二次安倍内閣では、「女性活躍」を政府の最重要課題として主流化し、これまで成長戦略を通じ、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）等について様々な取組を進めてきた。国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合、地方公共団体の本庁課長相当職以上に占める女性の割合や民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合の伸びは、いずれも高まり、女性の就業率も上昇するなど社会全体で女性の活躍の動きが拡大し、我が国社会は大きく変わり始めており、こうした取組に対して国内のみならず海外からも注目されるようになっている。

「指導的地位に女性が占める割合を 30％程度とすること」（以下「30％目標」という。）は、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な目標であり、30％目標を目指すことを国民の間でしっかり共有するとともに、現在の国民の間での女性の活躍に関する機運の高まりをチャンスと捉え、女性の参画拡大の動きを更に加速していく必要がある。そのため、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務付ける女性活躍推進法に基づき、適材適所の登用に留意しつつ、更に踏み込んだポジティブ・アクションの実行等を通じて積極的な女性の採用・登用を進め、国民の機運を更に高めていくべきである。

社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30％程度となるよう期待し、引き続き更なる努力を行うのは当然である。その上で、女性の参画が遅れている分野においては、まずは将来指導的地位に成長していく女性の人材プールを厚くするため、継続就業やワーク・ライフ・バランス等の環境整備はもちろん、研修・育成を含めた幅広い支援等の取組を大胆に進め、将来の 30％に着実に結び付けていくことが重要である。具体的目標については、あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標を設定するとともに、それに加えて将来指導的地位へ成長していく人材プールに関する目標を定める。

特に、政治分野における女性の参画拡大は重要である。民主主義社会では、男女が政治的意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、多様な意思が政治や社会の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受することができなければならず、新たな制度の構築や制度の抜本的な見直しが行われる中で、女性の関心事項を含め、男女共同参画の推進に向けた政策・方針を政治的な優先課題に反映させることも重要である。また、経済分野においても、将来にわたって多様性に富んだ持続可能な経済社会を実現するためには、多様な人材の能力の活用等の観点から重要な担い手としての女性の役割を認識し、女性の活躍の機会を拡大していく必要がある。これらを通じて、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めていく。

（出典）http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/2-02.pdf

資料⑪－２　「第４次男女共同参画基本計画」における「女性に対する暴力」の記載

第７分野　女性に対するあらゆる暴力の根絶

＜基本的考え方＞

女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害である。その予防と被害からの回復のための取組を推進し、暴力の根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題であり、国としての責務である。配偶者等からの暴力、ストーカー行為等の被害は引き続き深刻な社会問題となっており、こうした状況に的確に対応する必要がある。また、近年、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下「ＳＮＳ」という。）など、インターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、これを利用した交際相手からの暴力、性犯罪、売買春、人身取引等暴力は一層多様化しており、そうした新たな形の暴力に対して迅速かつ的確に対応していく必要がある。また、被害者が子供、高齢者、障害者、外国人等である場合は、その背景事情に十分に配慮し、これらの被害者の支援に当たっては暴力の形態や被害者の属性等に応じてきめ細かく対応する視点が不可欠であるとともに、とりわけ、配偶者からの暴力においては、被害者のみならずその子供にも悪影響を与えることを考慮する必要がある。こうした状況を踏まえ、女性に対する暴力を根絶するため、暴力を生まないための予防教育を始めとした暴力を容認しない社会環境の整備等、暴力の根絶のための基盤づくりの強化を図るとともに、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成 13 年法律第 31 号。以下「配偶者暴力防止法」という。）を始めとする関係法令の近年の改正内容等の周知徹底及び厳正な執行に努め、配偶者等からの暴力、性犯罪、ストーカー行為等の形態に応じた幅広い取組を総合的に推進する。

資料⑪－３　「第４次男女共同参画基本計画」における SOGI の記載

第８分野　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

＜基本的考え方＞

非正規雇用労働者やひとり親等、生活上の困難に陥りやすい女性が増加している中で、セーフティネットの機能として、貧困等生活上の困難に対応するとともに、貧困等を防止するための取組が重要である。また、女性が長期的な展望に立って働けるようにすることも必要である。さらに、貧困等の世代間連鎖を断ち切るためにも、生活困窮世帯の子供への教育支援等、個人の様々な生き方に沿った切れ目のない支援が必要である。高齢単身女性の貧困については、高齢期に達するまでの働き方や家族の持ち方等のライフスタイルの影響が大きく、様々な分野における男女の置かれた状況の違いが凝縮され固定化されて現れることに留意した取組が必要である。また、性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合や、障害があること、日本で生活する外国人であること、アイヌの人々であること、同和問題等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合については、人権侵害があってはならないなどの人権尊重の観点からの配慮が必要である。このため、男女共同参画の視点に立ち、様々な困難な状況に置かれている女性等が安心して暮らせる環境整備を進める。

資料⑪－４　「第４次男女共同参画基本計画」における科学技術・学術の記載

第５分野　科学技術・学術における男女共同参画の推進

＜基本的考え方＞

科学技術・学術は、我が国及び人類社会の将来にわたる発展のための基盤であり、「知」の獲得をめぐる国際的な競争が激化している。我が国が国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れた科学技術・学術活動を活性化するためには、女性研究者・技術者 の能力を最大限に発揮できるような環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠である。また、科学技術・学術の振興により、多様で独創的な最先端の「知」の資産を創出することは、男女共同参画社会の形成の促進にも資する。しかしながら、我が国における女性研究者の割合は増加傾向にはあるものの、諸外国に比べいまだ低水準にとどまっており、科学技術・学術活動に従事する女性の活躍を一層加速していく必要がある。このため、意思決定を行うマネジメント層を始め、研究現場を主導する女性研究者・技術者の登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等のポジティブ・アクションを促進するとともに、女性研究者・技術者が継続して活動の最前線で活躍できるよう、研究等と育児・介護等の両立や研究・技術力の維持　・向上に対する支援及び環境整備を行う。また、研究職・技術職に進む女性を増やすべく、女子中高生、保護者、教員等における科学技術系の進路への興味関心や理解を全国的に向上させるための取組を推進し、次代を担う女性の科学技術人材を育成する。

(出典) http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/index.html

資料⑫　SOGI 差別解消／LGBT 権利保障に関する日本学術会議提言

資料⑫－１　日本学術会議法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会（提言）「性的マイノリティの権利保障をめざして―婚姻・教育・労働を中心に―」（2017 年 9 月 29 日）

性的マイノリティの権利保障には、国民全体の理解が欠かせない。学校・職場・地域が一体となって性的マイノリティに対する偏見と差別を取り除き、性的マイノリティに対する理解を深めて「共生社会」を築くことが、国民が果たすべき課題である。そのような展望のもとに、以下のとおり提言する。

第一に、立法府・政府に対し、差別解消のための根拠法の制定と包括的な法政策の策定に向けて、以下の通り提言する。①性的指向・性自認（性同一性）・身体的性に関わる特徴等に基づく差別を禁止し、性的マイノリティの権利保障をはかるための根拠法を制定すること。②同法には、性自認の尊重、身体に関する自己決定権の尊重、婚姻を含む共同生活の保障、教育上の権利保障、雇用・労働に関する均等待遇に関する規定を盛り込むこと。③同法に基づいて国・自治体は基本計画を策定し、継続的な公的調査・白書作成を踏まえて包括的な権利保障政策を立案・実施・評価すること。

第二に、関連法等の改正につき、以下のとおり提言する。①同性パートナーとの共同生活を保障するために民法を一部改正して婚姻の性中立化をはかること。②「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」の名称変更と要件緩和を行うこと。③個人情報保護法の不利益取扱い禁止規定に性的マイノリティの権利を導入し、「要配慮個人情報」に「性的指向と性自認」の文言を追加すること。④ハラスメント言動の防止について、男女

雇用機会均等法のセクシュアル・ハラスメント指針を人事院規則と同内容とすること。

第三に、教育における権利保障の課題を達成するため、文部科学省及びすべての教育機関等に対して、以下の通り提言する。①文科省は、教育機関の段階や種別を問わず、「修学支援」「入学保障」「在籍保障」の三面にわたって性的マイノリティの「学ぶ権利」を包括的に保障するためのガイドラインを策定すること。②文科省及び各教育機関・教科書出版社は「性の多様性」に関する教育を充実させるために、教科書の改訂に取り組み、関連教科に関する学習指導要領の見直しに向けて検討すること。③すべての教育機関は、性的マイノリティに対するハラスメントの防止に取り組むとともに、差別解消のための研修を積極的に行うこと。④すべての教育機関は、性別記載欄・通称名使用・トイレ等の施設利用について現状を点検し、速やかに必要な改善を行うこと。

第四　に、雇用・労働に関する権利保障の課題を達成するため、厚生労働省及び各事業体に対して以下の通り提言する。①厚労省は、雇用・労働における性的マイノリティの権利保障を目的としたガイドラインを策定すること。②各事業体は、性的マイノリティに対する理解増進・差別禁止のための取り組みを速やかに実践し、福利厚生についても配慮すること。また、性自認に即した服装やふるまいの尊重、トイレ等の施設利用の便宜、ハラスメント防止対策の徹底に努めること。③国及び自治体は、教育機関や企業等と連携しつつ、雇用・労働における性的マイノリティの権利保障を目指す先進的な取り組みを積極的に支援し、性的マイノリティが尊厳をもって安全に働けるよう十分な対策を講じること。

（出典）日本学術会議法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会「（提言）性的マイノリティの権利保障をめざして―婚姻・教育・労働を中心に―」2017 年 9 月 29 日

http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4.pdf

資料⑫－２　法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会（提言）「性的マイノリティの権利保障をめざして（Ⅱ）―トランスジェンダーの尊厳を保障するための法整備に向けて―」（2020 年 9 月 23 日）

提言１　トランスジェンダーの権利保障のために、国際人権基準に照らして、性同一性障害者特例法に代わる性別記載の変更手続に係る新法の成立が必須である。国会議員あるいは内閣府による速やかな発議を経て、立法府での迅速な法律制定を求めたい。

トランスジェンダーの人権保障のためには、本人の性自認のあり方に焦点をあてる「人権モデル」に則った性別変更手続の保障が必須である。現行特例法は、「性同一性障害」（2019 年 WHO 総会で「国際疾病分類」からの削除を決定）という「精神疾患」の診断・治療に主眼を置く「医学モデル」に立脚しており、速やかに廃止されるべきである。特例法に代わる新法は「性別記載の変更手続に関する法律（仮称）」とし、国際人権基準に則した形での性別変更手続の簡素化が求められる。以上の見地から、国会議員あるいは内閣府（法務省による法案作成）による速やかな発議と立法府での迅速な法律制定を求めたい。

提言２　トランスジェンダーを含む性的マイノリティの人権が侵害されることがないよう、性的マイノリティの権利保障一般について定めた根拠法が必要である。国会議員あるいは内閣府による速やかな発議と立法府における迅速な法律制定が望まれる。関係省庁及

び自治体は、より実効性の高い権利保障政策の立案・実行・評価に努めるべきである。

トランスジェンダーを含む性的マイノリティの権利保障を真の意味で実現するためには、性自認やジェンダー表現を「個人の尊厳」ないし「性的自己決定」として明確に保障する根拠法の制定が不可欠である。国会議員あるいは内閣府及び法務省は、①「性的指向・性自認・ジェンダー表現・性的特徴」に基づく差別およびハラスメントの禁止、②実施されるべき措置、③人権保障の履行確保制度を盛り込んだ根拠法の法案策定を進めて立法府に発議すべきであり、立法府での速やかな法律制定が望まれる。内閣府・法務省・文部科学省・厚生労働省・外務省・スポーツ庁などの関係省庁及び自治体は、これまで以上に実効性の高い性的マイノリティの権利保障政策を立案・実行し、適正に評価するよう努めるべきである。根拠法は、このような政策の指針および評価基準とされるべきである。

提言３　「人権外交」（外務省）の方針に基づき、日本も国連人権諸機関から求められている包括的な差別禁止法の制定を目指すべきである。性的マイノリティの権利保障法は、包括的差別禁止法の制定に向けた第一段階として位置付けられる。中央省庁や自治体が連携して包括的な差別禁止政策を推進し、当事者団体・教育機関・企業・専門家・市民等の協力のもとに、国際人権基準に適った多様性に富む日本社会を築くことが期待される。

日本政府は、国連自由権規約委員会から、性別・人種・宗教などを含む包括的な差別禁止法の制定を勧告されている。社会構造に起因する差別の多くは、複合的かつ交差的であるため、個別の差別禁止法では十分に対応できない。したがって、性的マイノリティの権利保障法は、あくまで包括的差別禁止法制定に向けた過渡的なものと認識されるべきである。今後、日本政府と市民が協力して包括的差別禁止法の制定に向けた取組を進め、国際人権基準に適った多様性に富む日本社会を築くことが期待される。

（出典）日本学術会議法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会「（提言）性的マイノリティの権利保障をめざして（Ⅱ）―トランスジェンダーの尊厳を保障するための法整備に向けて－」2020 年 9 月 23 日）

資料⑬　日本学術会議ジェンダー法分科会・社会学委員会ジェンダー政策分科会・社会学委員会ジェンダー研究分科会（提言）「「同意の有無」を中核に置く刑法改正に向けて―性暴力に対する国際人権基準の反映―」（2020 年 9 月 29 日）すみやかな刑法改正と刑事司法におけるジェンダー視点の主流化に向けて、以下の５点を提言する。

提言１　法務省は、附則９条に沿って2020年に刑法のさらなる改正案をまとめ、立法府ですみやかに法改正を実現すべきである。

提言２　刑法のさらなる改正にあたっては、日本国憲法が定める人権（プライバシー権）の一つである「性的自己決定権」を尊重するためにも、また、国際人権基準を満たすためにも、立法府及び法務省は、性犯罪規定を「同意の有無」を中核とする規定に改めることを最優先課題として取り組むべきである。

「性的自由／性的自己決定権」は、日本国憲法13条が定める「プライバシー権」に属する。判例・学説も、「性的自由／性的自己決定権」が刑法177条や178条によって守られる利益（保護法益）であるという点で一致している。また、性暴力に対する刑罰法規につい

て国際人権基準の中核とされているのは「同意の有無」であり、この見地に基づく勧告が国連人権諸委員会から日本政府に幾度も出されている。刑法改正にあたっては、国際人権基準に則り、諸外国の刑法改正を参考にして、少なくとも「同意の有無」を中核に置く規定（「No means No」型）に刑法を改める必要がある。その上で、「性的自己決定権」の尊重という観点から、可能な限り「Yes means Yes」型（スウェーデン刑法）をモデルとして刑法改正を目指すことが望ましい。

提言３　刑法の性犯罪規定を「同意の有無」を中核とする規定に改正するためには、「暴行又は脅迫」及び「抗拒不能」を犯罪成立の構成要件からはずすことが必須である。

日本で「同意のない性行為」が訴追・立件されなかったり、無罪となったりする主要な理由は、「暴行又は脅迫」や「抗拒不能」が犯罪成立の構成要件とされていることにある。「暴行又は脅迫」及び「抗拒不能」を犯罪成立の構成要件からはずし、あくまで,「同意の有無」を判断基準として、これらの要件は刑罰を重くする事由とすべきである。

提言４　性交同意年齢の引き上げや配偶者間レイプ規定の導入など、2017年改正で実現しなかった他の改正課題も多くあり、これらについても、今後、順次改正を行っていくことが求められる。

「同意の有無」を中核とする最優先課題以外にも現行刑法には多くの改正課題が指摘されている。たとえば、性交同意年齢の引き上げ、18歳未満の者に対する監護者以外の地位利用規定の創設、配偶者間における強制性交等罪（配偶者間レイプ）成立の明確化、性犯罪に関する公訴時効の撤廃・停止、男性器以外による性交等の追記などである。少なくとも、国際比較からしてきわめて低い13歳という性交同意年齢は16歳にまで引き上げられるべきである。

提言５　刑事司法におけるジェンダー視点の主流化を実現するために、法曹界は自ら法曹三者に対するジェンダー教育を進め、法務省・裁判所・検察庁・弁護士会・警察は、性暴力事件にジェンダー平等に理解のある法律家や警察官を関与させるシステムを構築すべきである。また、高校・大学や自治体は、学校教育や市民への啓発活動を通じて、性規範をめぐる「無意識の偏見」を社会から排除するよう努めなければならない。

性暴力事件では、判断者（裁判官、検察官、弁護人）のジェンダー・バイアスが「経験則」として判断に反映されやすい。このような「司法のジェンダー・バイアス」を克服するには、法学部・法科大学院や司法研修所等の法曹養成教育や実務家研修におけるジェンダー教育の徹底が不可欠である。性暴力防止システムの総合的改革を目指して、裁判関係者のジェンダー・バランスへの配慮を求める国際刑事裁判所規程等を参考に、日本でも刑事司法におけるジェンダー視点の主流化を進めることが求められる。市民が裁判員裁判に参加することをふまえ、高校・大学や自治体は、学校教育や市民への啓発活動を通じて、性規範をめぐる「無意識の偏見」を社会から排除するとともに、性犯罪の特性や性犯罪被害者特有の心理についての市民の理解を高めるよう努めなければならない。

（出典）日本学術会議ジェンダー法分科会・社会学委員会ジェンダー政策分科会・社会学委員会ジェンダー研究分科会（提言）「「同意の有無」を中核に置く刑法改正に向けて―性暴力に対する国際人権基準の反映―」2020 年 9 月 29 日

資料⑭　仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（抜粋）（ILO 第108回総会で2019年６月21日採択）

I 定義

第一条

この条約の適用上、

１　(a)仕事の世界における「暴力及びハラスメント」とは、一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的又は経済的損害を目的とし、又はこれらの損害をもたらし、若しくはもたらすおそれのある一定の容認することができない行動及び慣行又はこれらの脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。

(b)「ジェンダーに基づく暴力及びハラスメント」とは、性若しくはジェンダーを理由として個人に向けられた暴力及びハラスメント又は特定の性若しくはジェンダーの個人に対して不均衡に影響を及ぼす暴力及びハラスメントをいい、セクシュアル・ハラスメントを含む。

（中略）

II 中核となる原則

第四条

１　この条約を批准する加盟国は、暴力及びハラスメントのない仕事の世界に対する全ての者の権利を尊重し、促進し、及び実現する。

２　加盟国は、国内法令に従い、及び国内事情に応じて、並びに代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、仕事の世界における暴力及びハラスメントの防止及び撤廃のための包摂的な、統合された、及びジェンダーに配慮した取組方法を採用する。当該取組方法においては、適当な場合には、第三者が関与する暴力及びハラスメントを考慮に入れるべきであり、並びに次に掲げることを含む。暴力及びハラスメントを法令で禁止すること。

(a)関連する政策が暴力及びハラスメントに対処するものであることを確保すること。

(b)暴力及びハラスメントを防止し、これに対処するための措置を実施するための包括的な戦略を採用すること。

(c)執行及び監視に係る仕組みを確立し、又は強化すること。

(d)被害者が救済措置及び支援を利用することができることを確保すること。

(e)制裁を定めること。

(f)適当な場合には利用しやすい様式により、手段及び指針を定め、教育及び訓練を発展させ、並びに啓発すること。

(g)暴力及びハラスメントが行われた場合の監督及び調査の効果的な手段（労働監督機関その他の権限のある機関を通じた手段を含む。）を確保すること。（以下略）

（出典）（条約日本語訳）https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/normativeinstrument/wcms_723153.pdf

（概要解説）https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_723156/lang--

ja/index.htm

資料⑮　ジェンダード・イノベーションの例

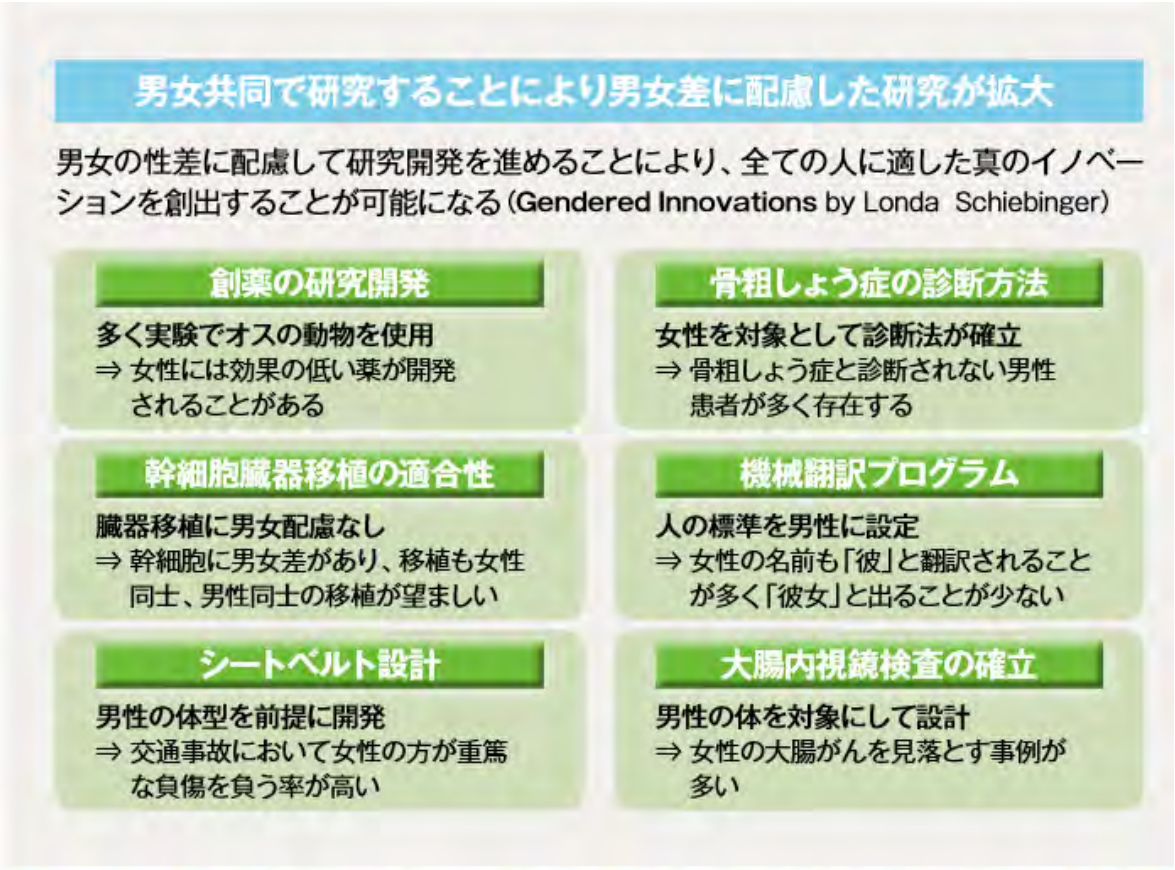


図1　スタンフォード大学のロンダ・シービンガー教授は、男女の性差を十分に理解し、それに基いた研究開発をすることで、真のイノベーションをつくり出そうという「ジェンダード・イノベーションズ」を提唱している。
http://genderedinnovations.stanford.edu/

（出典）JST news（2017 年 2 月）　https://www.jst.go.jp/pr/jst-news/backnumber/2016/201702/pdf/2017_02_p4-6.pdf

資料⑯　ジェンダーサミット（2017 年 5 月）のフォローアップ

ジェンダーサミット 10 での成果は、第 24 期日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会に Gender Summit 10 フォローアップ小分科会を設置し、そこで議論するとともに、2018 年よりフォーローアップシンポジウム（あるいは学術フォーラム）を毎年開催して、継続的にその成果の展開を確認した。2018 年 6 月には、「ジェンダー視点が変える科学・技術の未来」を開催して産学官での展開を確認し、2019 年 7 月には「Gender Equality 2.0 から SDGs を展望する－架け橋－」にて Gender Equality 2.0 の概念が社会に浸透したことを、様々な立場から報告いただき、確認し共有した。これらの内容は、継続的に学術の動向にて報告してきた。

資料⑰　日本学術会議幹事会声明「医学部医学系入学試験と教育における公正性の確保を求める日本学術会議幹事会声明―男女共同参画推進の視点から―」（2018 年 9 月 14 日）

日本国憲法に定める「平等」原則（第 14 条）並びに「教育を受ける権利」（第 26 条）の趣旨を反映し、教育基本法は、「すべて国民は、ひとしく、その能力に応じた教育を受ける機会を与えられなければならず、人種、信条、性別、社会的身分、経済的地位又は門地によって、教育上差別されない」（第 4 条第 1 項）と規定する。この理念に照らすと、今般、医学系分野の入学試験で明らかになった女子受験生に対する一律の得点調整は、許されざる差別的な不公正処遇にあたる。このような不公正処遇が長年にわたって行われてきたことは、厳格な公正性が要求されるべき入試制度全体の根幹を揺るがし、大学教育そのものに対する社会の信頼を大きく損ねるものと言わざるを得ない。

女子受験生に対する不公正処遇の背景には、医療現場の構造的問題が存在する。医師の長時間労働は年齢・性別に関わりなく深刻であり、このままでは医師が疲弊して、医療の持続可能性を確保できない。入学試験における公正性の確保とは別に、医療政策を含め、医療界全体の構造的問題として問う必要があろう。また、生命を預かる職業上、高い倫理性や強い使命感が医師の資質として必須であるとはいえ、社会の中に医師に対して過大な自己犠牲や過重労働までも要求する風潮があるとすれば、それは社会全体で考え直さなければならない。

医学部医学系入学試験における公正性の確保と調査の徹底については、入試に対する受験生の不安を払拭するためにも緊急性がきわめて高い。また、医学教育及び広く医療界における男女共同参画の推進に向けた取り組みを強化 し、二度と同様の事態が生じないようにする必要がある。日本学術会議は、学術における公正と男女共同参画を推進する立場から、幹事会の名において、以下の通り表明する。

１．文部科学大臣の要請により医学部医学科を擁する国公私立大学に対して緊急調査が行われたが、該当するすべての大学が、要請された調査の範囲にとどめず、徹底的な調査を自主的に行い、自らが説明責任を果たすよう求めたい。調査結果によると、平成 25 年度から平成 30 年度にかけての入学者選抜における合格率について、男性の合格率が女性より高い大学数（割合）は、全 81 大学中 46～57 大学（57～71％）にのぼったことが確認された。その原因の調査等について、今後、各大学の自主的な取り組みが重要である。入学試験に関する調査の徹底という意味では、論文試験や面接試験を含めた全体的な検証が必要である。たとえば、面接試験において、「無意識のジェンダー・バイアス」（固定的な性別役割を肯定する考え方や妊娠出産を「負荷」とみなす価値観など）にもとづく質問や評価の偏りがあったか否かなど、評価の「質」にまで踏み込んだ徹底的な検証が求められる。

２．これを機に、すべての医学部医学科が、入試のみならず、医学教育課程全般について男女共同参画の観点から自主的に精査し、問題を確認した場合にはその原因の究明と改

善を行うよう求めたい。また、当事者を含め、すべての関係者が問題を自覚していない場合もあり得る。このような潜在的問題にも目を向け、検証と取り組みの強化が期待される。

３．大学や学協会には、男女学生および男女医師双方に対して、ライフイベントへの対応を含めたキャリア形成支援や復職支援の充実を求めたい。医師の労働環境改善や医師支援は、医療の質を確保するためにも不可欠であり、ライフイベントをかかえるすべての医師に対する包括的支援と結びつけて展開される必要があるからである。日本学術会議もまた、医学教育のあり方や女性医師の活躍支援について意見を表明してきたが、そのフォローアップが必ずしも十分ではなかったことも事実である。また、医学部医学科入試結果の性別不均衡や医師国家試験合格者の女性比率の停滞についてすでに指摘されていたにもかかわらず、その検証を怠ってきたことについても真摯に反省しなければならない。今後は医学系学協会や大学・研究機関との連携をいっそう強化し、積極的に課題発見や問題提起に努めていきたい。

医師の過重労働の問題をめぐっては、これまでも医療界で議論が積み重ねられてきている。厚生労働省もまた、医師の働き方改革に取り組んでいるところである 9。これらの動きも注視しつつ、持続可能な医療のあり方をめぐる国民的議論を促すことが重要であるとの見地から、日本学術会議は、今後とも医療界及び市民との対話を進めていく所存である。

（出典）http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-kanji-1.pdf

資料⑱　全国ダイバーシティネットワーク「全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査の集計･分析結果」2020 年 6 月
https://www.opened.network/questionary/questionary-0001/

課題1：経営層や教員上位職(教授)の女性比率向上

男女共同参画推進のためにはトップのリーダーシップが重要であるが、国立大学ではトップや経営層および上位職にある女性はまだ少数である。公立大学や私立大学では女性学長が増えてきている。**大学経営のビジョン策定に関わる経営層や意思決定過程にかかわる女性教授の比率を高める必要がある。**

課題2：女子学生の多い学問分野での女性に対するバリア

人文･教育･芸術･薬学等の分野は学部学生段階では女性が過半であるのに対して、修士･博士･助教･講師･准教授･教授、と進行するほど女性比率が減少していく。グラフで見れば激しい右肩下がりを呈しており、男女共同参画の遅れという意味では深刻な問題である。**「女性が多数」という思い込みを払しょくすることが重要である。**

課題3：高等教育への女性活躍のすそ野拡大

学生の女性比率も全体としてはまだ半数に達しておらず、全体で42.70%にとどまっている。トップ層だけでなく、「すそ野」においても男女共同参画が実現されておらず、地域による格差もみられる。

STEM分野のみならず、日本の学術の全般において、そして地域社会や自治体も巻き込んだ、学問研究における女性活躍の「すそ野」を広げる意識的な取り組みが必要である。

イノベーションはジェンダー平等から

2019年2～6月に日本学術会議と全国ダイバーシティネットワークによって全国の大学・研究機関を対象として実施された「男女共同参画・ダイバーシティ推進の進捗状況に関する大学・研究機関向けアンケート」結果に基づいて、日本の大学（短期大学除く）における男女共同参画推進への取り組みに関する現状と課題を分析したものである。

国立大学協会による「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する調査」はすでに16回を重ねているが、本調査の特長は、国・公・私立すべてにわたる、全国の約800大学を対象としたところにある。全体回答率は39.5%にとどまったものの、回答大学の割合等は、学校基本調査等の他データと大きなずれは見られず、日本の大学の全体像をおおよそ反映しているといえる。

アンケート回答率詳細

大学種別	回答数	送付数	回答率（%）
国立大学	73	87	83.91
公立大学	46	91	50.55
私立大学	192	609	31.53
合計	311	787	39.52

2

本調査から、国立大学においてはこれまでの国立大学協会による取り組みもあり、多くの大学で男女共同参画推進を重要な課題として取り組んでいる。公立大学では、設置自治体の意向に左右される傾向があり、ばらつきが生じている。私立大学では、人文社会系学部が多く、女子大学や女子短期大学を源とする大学も多く含まれるため、教員・学生数ともに女性比率が比較的高いところから取り組みが不要と考える大学もある。

本調査は初めての試みであり、継時的な分析を行うにはデータが不十分であるが、大学の設置種別や規模を問わず、さらに大学間の連携を深めて、男女共同参画の有意義な取り組みの波及を、協力して継続的に進めることが重要である。

3

課題4: 若手女性研究者の任用促進

男女共同参画のために文部科学省によって2006年以来、各種の補助金事業が遂行されているが、これらは大学の取り組み度合いを底上げしていると考えられる。今後も取り組みを継続するための支援策がなければ、日本の大学の男女共同参画は停滞あるいは逆行してしまう恐れがある。とりわけ女性や若手研究者の任用を増やす取り組みの進行もあいまって、国際展開をめざす大学群においては40歳未満の女性研究者では64.77%が任期付きポストで任用されており、人数も男性の29%にとどまる。**今後、女性研究者が安定的継続的に育成され活躍できるよう支援を行っていく必要がある。**

国際展開を目指す18大学における任期付きポストの男女比率

	男：40歳以上	女：40歳以上	男：40歳未満	女：40歳未満
■任期無し	78.30%（14,256人）	66.76%（2,079人）	44.56%（2,709人）	35.23%（532人）
■任期有り	21.70%（3,978人）	33.24%（1,035人）	55.44%（3,370人）	64.77%（978人）
合計	100%（18,234人）	100%（3,114人）	100%（6,079人）	100%（1,510人）

6

課題5: 無意識の偏見とポジティブ・アクションへの理解

「ポジティブ・アクション（積極的是正策）は実力主義に反する」などと考える無理解や誤解がみられるなど、意識の遅れは払拭されていない。今後の真の男女共同参画の進展のためには、無意識のバイアス（アンコンシャス・バイアス）を極小化し、**組織の意思決定にかかわる者をはじめとして大学全体で無意識の偏見を取り除く意識変革の努力を行うこと、大学間でグッドプラクティスの共有を図りポジティブ・アクションを実行していくことが日本の大学全体の底上げのために必要である。**

教員・研究員の採用時、女性に関する
ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の実施比率

課題6: 男女共同参画推進のための実施体制の整備

男女共同参画担当の部署を設けている大学は全体で1/3しかない。**文部科学省や内閣府、国大協、日本学術会議等との協力によって、また、全国ダイバーシティネットワークをはじめとする大学間の協力によって、あるべき男女共同参画のビジョンをすべての大学が共有し、継続的・定期的にチェック検証を行っていくことが望まれる。**

7

資料⑲　第 24 期日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会「人文社会科学領域における男女共同参画推進のための諸検討に関する記録」（2020 年 7 月 9 日）

資料⑲－1　記録要旨

１　審議の背景

総合ジェンダー分科会が、科学者委員会男女共同参画分科会による提言「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」（2015 年）を受けて積極的に取り組んだ課題は次の二つであった。１）男女共同参画推進のために個別学協会の枠を超えた連携体制を構築すること。２）ジェンダー・センシティブにデータを収集・整理すること。本分科会は 23 期末の 2017 年 5 月に正式に発足した「人文社会科学系協会男女共同参画推進連絡会（Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences：GEAHSS、以下、略称ギース）の立ち上げに主導的に関わると共に、24 期にはギースとの共同活動として人文・社会科学系学協会員を対象に『人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第 1 回）』を実施し、４回の公開シンポジウムにおいて議論した。これらの活動諸成果を踏まえ、人文・社会科学の立場から、第 6 期科学技術基本計画策定に向けたジェンダー平等推進に関する記録を作成した。

２　現状及び問題点

人文・社会科学系は、自然科学系とは異なり、女性比率が高いと一般にはみなされていると想定される。しかし、文部科学省『学校教員調査』平成 28 年によれば、大学等の本務教員に占める女性比率は、自然科学系は 21%だが、人文社会科学系も 27%にすぎない。博士課程への進学という側面を見れば、文部科学省『学校基本調査』より、すでに 2000 年において、人文科学における女性比率は 51%、社会科学でも 31%を占め、自然科学の 19%を上回っていた。本務教員の女性比率において人文社会系は自然科学系以上に低迷してきたとも言える。

今回実施した調査からは、女性の方が無期雇用に採用されていないこと、子育て等の家庭の負担は、未だに主に女性にかかり、特に有期雇用の場合においては女性の雇用に悪影響があること等が示された。またケア負担の有無にかかわらず、女性は男性中心のネットワークに入れない、セクシャル・ハラスメントなどを受けやすいという根本的課題が見られる。課程博士号取得にかかる期間にも、また若手層では博士号取得率にもジェンダー差が見られる。有業者の研究時間・仕事時間を見ると、女性は総じて研究時間が男性よりも短い傾向が見いだされ、これは家庭要因だけでなく、雑務や事務をより多く引き受けている可能性が見いだされた。このような課題がある中で、人間、社会、文化、思想に係る研究を担う人文・社会科学分野において、女性の活発な参画は研究の質や多様性を高める上で不可欠である。日本の女性研究者比率が海外に比べても特段に低い状況を是正し、人文・社会科学研究を振興するため、政府、大学、学協会の取り組みが求められる。

３　審議された内容

(1) 政府に対する提案についての審議

① 第6期科学技術基本計画において、人文社会科学系女性研究者の採用目標値を設定することについての審議

人文社会科学系領域における女性研究者の採用目標値を第6期科学技術基本計画の中に明記すべきであると議論された。またこれに伴い、事実把握のために、人文・社会科学系のジェンダー統計の整備も必要である。

② 人文社会科学系諸分野を対象とする女性研究者支援事業を拡充することについての審議

文部科学省は科学技術人材育成補助事業の一環として「女性研究者研究活動支援事業」や「女性研究者養成システム改革加速事業」、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」等を展開してきた。しかし暗黙に主な対象領域は「自然科学系および関連分野」であった。人文社会科学系諸分野における女性研究者の支援にも焦点をあてることが必要である。

(2) 高等教育機関・研究機関に対する発信としての審議

① 人文社会科学系領域における女性研究者採用比率を上げることについての審議

人文社会科学系諸分野における女性研究者の割合は、自然科学系との比較において多少高い程度に過ぎず、諸外国との比較においては大幅に低い。状況を改善するために、女性研究者の積極的採用等ポジティブ・アクションの方策を視野に入れた対応をすべきである。

② 指導的地位を担う人文社会科学系領域の女性研究者比率を増やす

組織としての意志決定に関与する指導的地位を担う女性研究者の割合を人文社会科学領域においても増やすべきである。

③ 業務負担を軽減し研究時間を確保することについての審議

人文社会科学系における女性研究者の研究時間が男性と比べて短くなっている現状を鑑み、組織運営や委員等の教育・運営以外の業務負担が女性研究者に偏らないように配慮するべきであろう。同時に効率化・合理化により業務負担の総量を縮減し、性別を問わず研究者の研究時間を確保すべきであろう。

④ ジェンダー・ギャップ、ファミリー・ギャップの解消

男性に比べて、女性は、女性ということで、ロールモデルがいない、多数をしめる男性のネットワークに入れないなどのジェンダー課題を感じる者が多い。さらに子どもがいる者は、いない者と比べれば、研究時間がとれない、学会出張や夜の研究会に出にくい、など制約を感じることが多く、それは女性に顕著である。これらのファミリー・ギャップに関する対策も喫緊の課題である。

(3) 人文社会科学系学協会に対する提案についての審議

女性研究者の育成と活動を支えるために、人文・社会科学系学協会の積極的な取組みが求められるだろう。

① 男女共同参画推進のためのワーキンググループや委員会を設置する

② 意志決定に関与する指導的地位を担う女性会員を増やす

③ 横断的な連携により男女共同参画推進に資する具体的取組み（グッドプラクティス・スキーム）を積極的に実践する

④ ギースへの参加等を通して、男女共同参画推進に有益な協同体制を各学協会において支援する

資料⑲－２　第 24 期日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会「人文社会科学領域における男女共同参画推進のための諸検討に関する記録」（2020 年 7 月 9 日）参考図表

（図表の説明は 24 期第 1 部総合ジェンダー分科会の記録の記述を参照されたい。）

総合ジェンダー分科会記録　表１　大学等における本務教員の女性比率

全体	人文・社会科学系					自然科学系	
		人文科学	社会科学	教育	芸術		保健
23.7%	26.6%	32.0%	19.9%	28.5%	29.5%	20.9%	30.1%

（出典）文部科学省『学校教員統計調査』平成 28 年より本分科会で作成

注：自然科学系は、理学、工学、農学、保健、商船を含む。

家政・その他は全体に含むが、人文・社会科学と自然科学系には含んでいない。

表１の狭い定義における「人文科学」「社会科学」のみでみると、女子比率は 25.8%である。

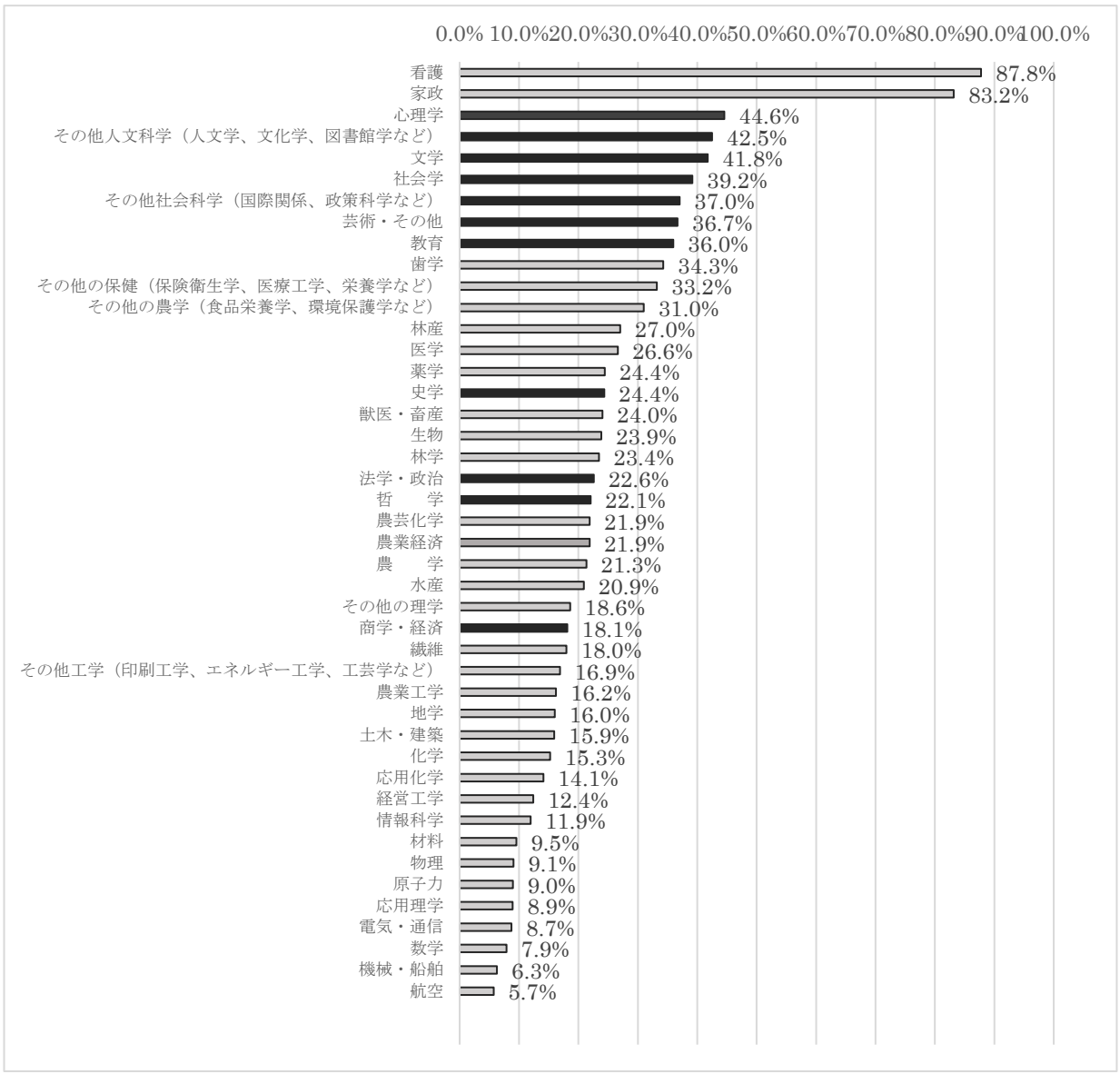
総合ジェンダー分科会記録　表２　大学等における研究本務者の女性比率

	全体	人文・社会科学系				自然科学系	芸術・家政・その他
			人文科学	社会科学	教育		
女性比率	28.2%	32.7%	38.1%	25.8%	36.0%	25.3%	47.6%

（出典）総務省『科学技術研究調査』令和元年より本分科会で本作成

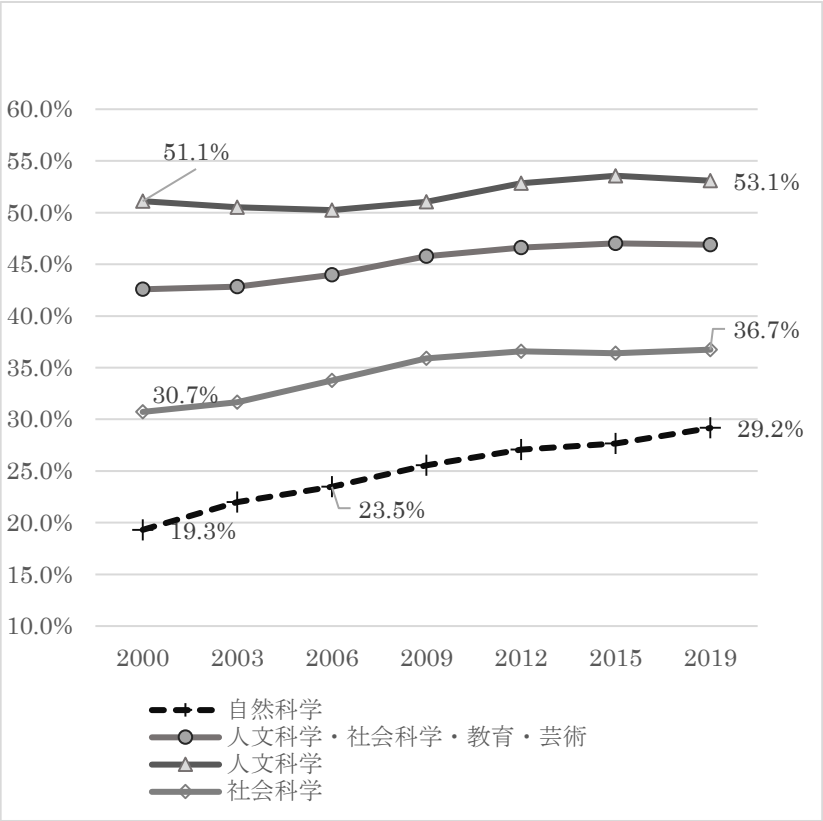
注）心理学は人文科学に入れた。人文社会科学系は人文科学、社会科学、教育の合計である。

自然科学系は理学、工学、農学、保健の合計である。「芸術・その他」、「家政」は全体には含んでいるが、人文社会科学系、自然科学系には含んでいない。表１と異なり「芸術」を「その他」と分離できなかったためこの方法をとった。なお芸術の人数は少数のため「芸術・その他」を人文・社会科学系に入れたとしても、女性比率にはほとんど影響を与えない。



総合ジェンダー分科会記録　図２　専攻攻分野細目別にみた女性研究本務者の割合

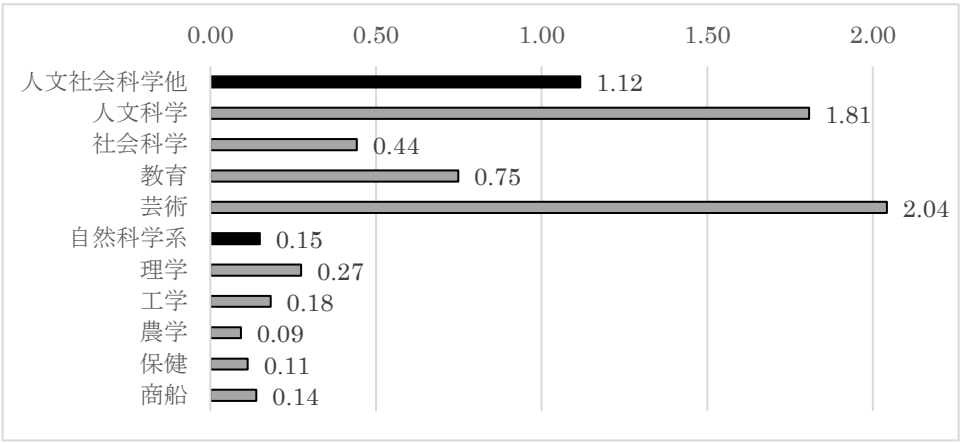
（出典）総務省『科学技術研究調査報告』　令和元年をもとに本分科会で作成



総合ジェンダー分科会記録　図３　専攻分野別にみた博士課程在学者の女性比率の推移

（出典）文部科学省『学校基本調査』各年をもとに本分科会で作成

注）自然科学は、理学、工学、農学、保健、商船およびその他の中の自然科学の合計である。人文科―学、社会科学はそれぞれこの調査の中で「人文科学」「社会科学」とまとめられているものを指す。「教育」、「芸術」は分類が別となっている。人文科学・社会科学・教育・芸術という分類は、調査における人文科学、社会科学の分類に教育、芸術を加え、さらに「その他」の分類がいくつかに分かれているが、この中から「人文・社会科学」を加えて、もっとも広く「人文・社会科学」をとらえたものである。「その他」の分類の中の「社会・自然科学」、「その他」はどの集計にも含めていない。



総合ジェンダー分科会記録　図４　本務教員に対する本務なし兼務教員の人数比

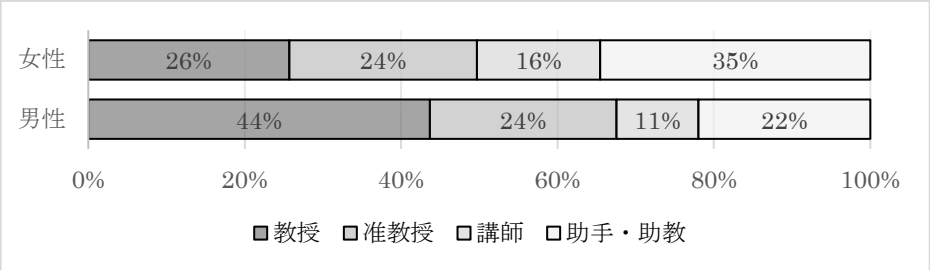
（出典）文部科学省『学校教員統計調査』H28 年より本分科会で作成

注）大学への調査のため、複数の大学を兼務している教員は複数カウントになっている。

総合ジェンダー分科会記録　表３　大学等における研究本務者の男女別、分野別の無期雇用比率

	男性		女性	
		うち40歳未満の割合		うち40歳未満の割合
大学等	67.4%	13.0%	59.9%	17.1%
人文社会科学系他	78.7%	9.1%	72.3%	10.5%
自然科学系	62.7%	15.7%	52.2%	23.6%

（出典）総務省『科学技術研究調査』令和元年より本分科会で作成



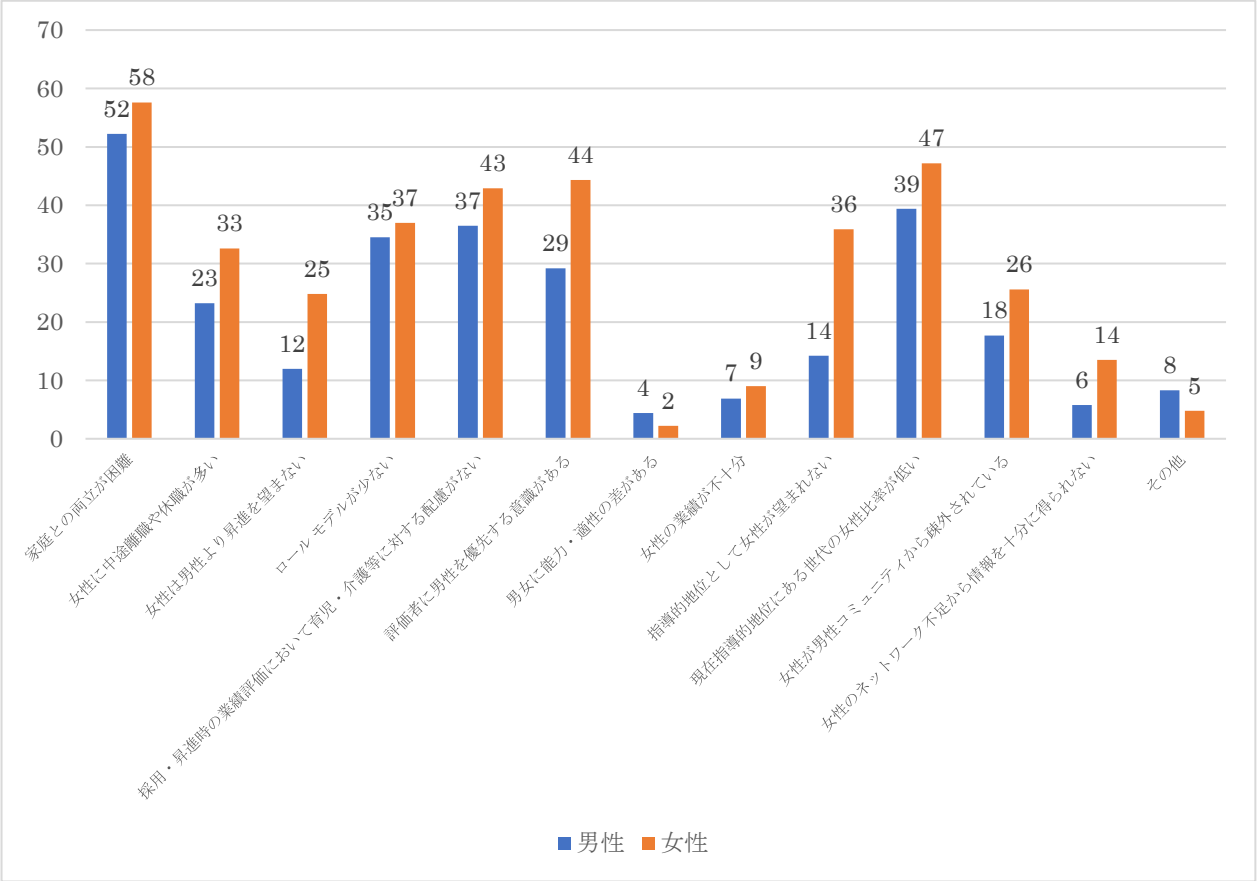
総合ジェンダー分科会記録　図５　本務教員の男女別職位別構成

（出典）文部科学省『学校教員統計調査』平成 28 年より本分科会で作成

総合ジェンダー分科会記録　表４　大学等における本務教員の年齢階級別にみた教授比率（%）

年齢	40-44	45-49	50-54	55-59
男性	9.2%	32.4%	58.1%	84.2%
女性	5.3%	20.4%	43.5%	80.6%

（出典）文部科学省『学校教員統計調査』平成 28 年より本分科会作成



総合ジェンダー分科会記録　図6　研究職において指導的地位になるほど女性比率が低いのはなぜだと思いますか

（出典）人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会/調査企画委員会・調査分析委員会『人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）報告書』（2020 年）付属統計表 185 頁

総合ジェンダー分科会記録　EU 諸国における博士学位取得者の女性比率(2012 年)

(**出典**)European Commission, SHE Figures 2015

【解説】

総合ジェンダー分科会は GEAHSS と共同して「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第 1 回）」を 2019 年に、人文・社会科学系の学会を横断する形ではじめて調査を実施した。その成果は、2020 年 2 月に報告書として出されており、分科会から出された記録にも掲載されている。報告書は、上記記録　（URL を入れる）　、および GEAHSS のホームページ https://geahssoffice.wixsite.com/geahss/blank-4　（URL）にある。これも参照していただきたい。

資料⑳　日本学術会議第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティー分科会（報告）「理工

学分野におけるジェンダーバランスの現状と課題」令和２年（2020 年）６月５日

資料⑳－1　報告の要旨

１　作成の背景

ダイバーシティ（多様性）に関する問題は学術会議の中でも重要な課題であり、長年、科学者委員会男女共同参画分科会において活発な議論や活動が行われてきた。特に、理工学分野では、他分野と比しても女性研究者比率が極めて低く、分野により特化した課題を検討することの重要性が見出された。そこで、第三部が所掌する理工学分野において、ダイバーシティ、特に、男女共同参画を促進する上で障壁となる各学問分野の課題、および、理工学共通の課題を総合的に検討し、課題解決のための施策作成と実施を支援することにより、理工学、ひいては学術全体の男女共同参画を核としたダイバーシティの促進に貢献することとした。本報告では、理工学分野で特に顕著なジェンダーアンバランスの課題について検討した結果を報告する。

２　現状及び問題点

令和元年版の男女共同参画白書によれば、我が国における研究者に占める女性の割合は，緩やかな上昇傾向にあるものの，平成 30 年 3 月 31 日現在で 16.2%にとどまっている。この数字は諸外国と比べて低く、男女共同参画の実現には遠い現状を示している。理学・工学分野では、数値はさらに深刻なものになる。大学等の研究本務者の男女別割合（平成 29 年）は、理学（14.2%）、工学（10.6%）であり、専門分野別にみれば理学・工学各分野の女性研究者割合の低さは明白である。理工学分野における女性研究者・技術者の割合を増大させ、男女共同参画社会を実現させるためにも、若い世代が自由な進路選択をすることができるような環境づくりと有効な支援体制の確立が重要であろう。

近年では、公的機関、民間企業、大学、学協会等においても、理工系への女子生徒の進路選択支援のための活動が行われている。これらは一定の効果を挙げているが、理工学における男女共同参画を加速するには、これまでの取り組み以上の働きかけが必要である。

理工学分野への選択に最も大きく影響しているのは初等中等教育環境であろう。小学校では算数、理科が好きな子供が男女問わず６割以上いるが、中学生になると数学・理科が好きな生徒は、男子は６割を上回るものの、女子では４から５割に下がってしまう。これは単なる適性の問題ではなく、周辺からの声掛けや女性の理系のロールモデルが少ないことも影響していると考えられる。

現在日本は高齢化が進み、労働人口の減少や経済の停滞が懸念される状況にある。その中で、高度な教育を受けた女性が活躍しやすくすることは、理にかなっていると考えられる。女性が活躍できる環境づくりは、子ども、高齢者、妊婦、育児中の人、病弱の人、要介護者、障害者、外国人など様々な人々の視点に立つことに通じる。ジェンダー・ダイバーシティーの問題は、自分が弱い立場におかれていない人には見えないと言われている。伝統的家族観が根強い日本の政治経済の指導層や社会の管理的な立場にある人々こそ、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）について、今一度考える機会を持つ必要がある。

３　報告の内容

(1)　理工学各分野における男女共同参画に関する取組みの分析

本報告では、環境学、数理科学、物理学、地球惑星科学、情報学、科学、総合工学、機械工学、電気電子工学、土木工学・建築学、材料工学のそれぞれの分野、大学等での現状と取組みを分析した。分野により５～20%とその割合も異なるが、共通して言えることは、様々な取り組みがなされているにも関わらず、理工学分野における女性研究者の割合は、海外に比べて改善のスピードが緩慢で、依然として極めて低い状況にあるということである。大学、大学院、企業やアカデミアの研究者と進んでいく中で女性割合が減少していくという事実が厳然とあり、これは、環境に依存したものと言わざるを得ない。リーキーパイプラインと呼ばれるこのような現状の課題を克服するためには、各段階で継続のための支援をより手厚くする方策をとっていく必要がある。

(2)　課題解決に向けた高等教育機関へのアプローチ

大学、公的研究機関等においても概ね「男女共同参画支援室」が設置され、様々な支援を行っている。改革途上で不十分な点は否定しないが、女性が勉学や仕事を継続して行える環境は確実に改善されてきている。また、積極的に女性研究者を登用する方針により増加の効果は現れている。ここでより注目したいのは、理工学分野の女性研究者割合の増加をいかにして加速するかという点にある。まずは、学部学生、大学院修士課程、博士課程に従って女性の割合が減少する事実を解消する必要がある。経済支援も拡充すべきであるが、それとともに、勉学・研究を継続できる環境をより積極的に整える必要がある。大学・研究室での指導者、共同研究者、同僚、家族、当人自身が男女の性差に対して無意識に持つ考えを改めて見直し、意識改革を意識して行わなくては変わらない。

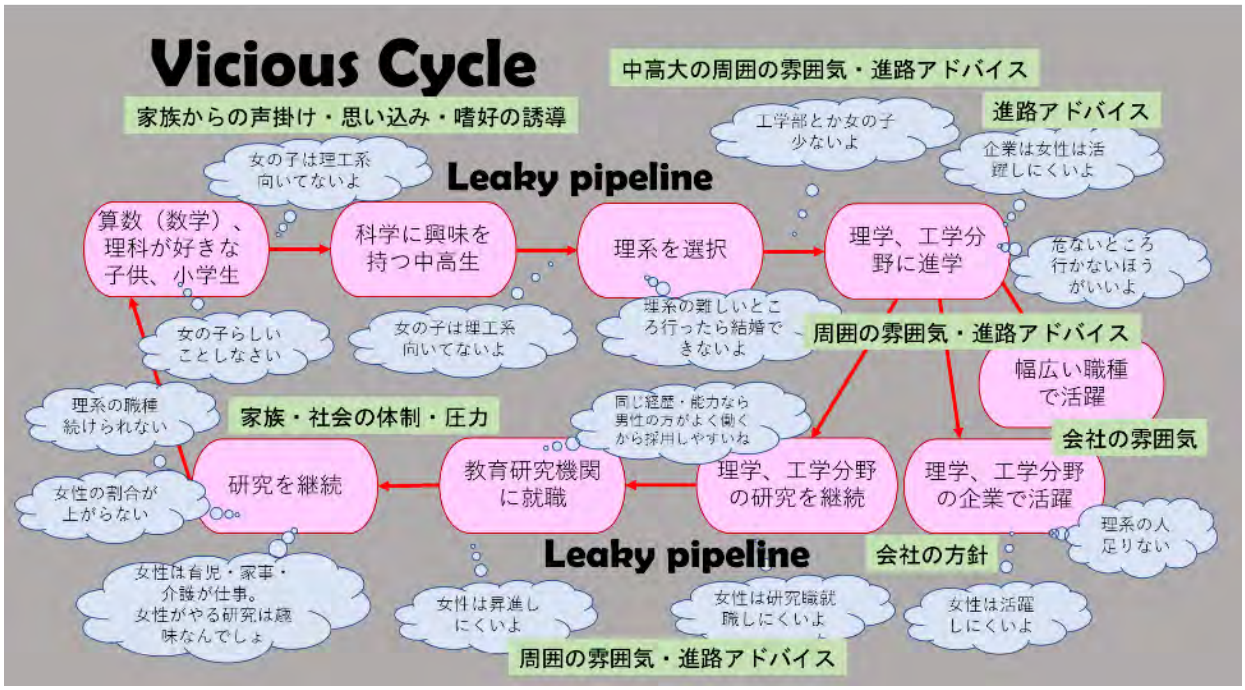
(3)　課題解決に向けた初等中等教育機関へのアプローチ

日本の教育制度では、大学への進学にあたって、生徒は理系か文系かの進路選択を迫られる。高等専門学校への進学においては、中学生の時点での文理選択になる。進路選択において、家族や親戚、あるいは、教師の影響は大きく、身の回りにロールモデルが少ないことなどから女性が理系に進むことに反対するような場合も多いと考えられる。周りの大人たちの無意識のバイアスを払拭していくことが何よりも重要であり、理工系進路選択への理解を進めるための情報提供が重要であろう。

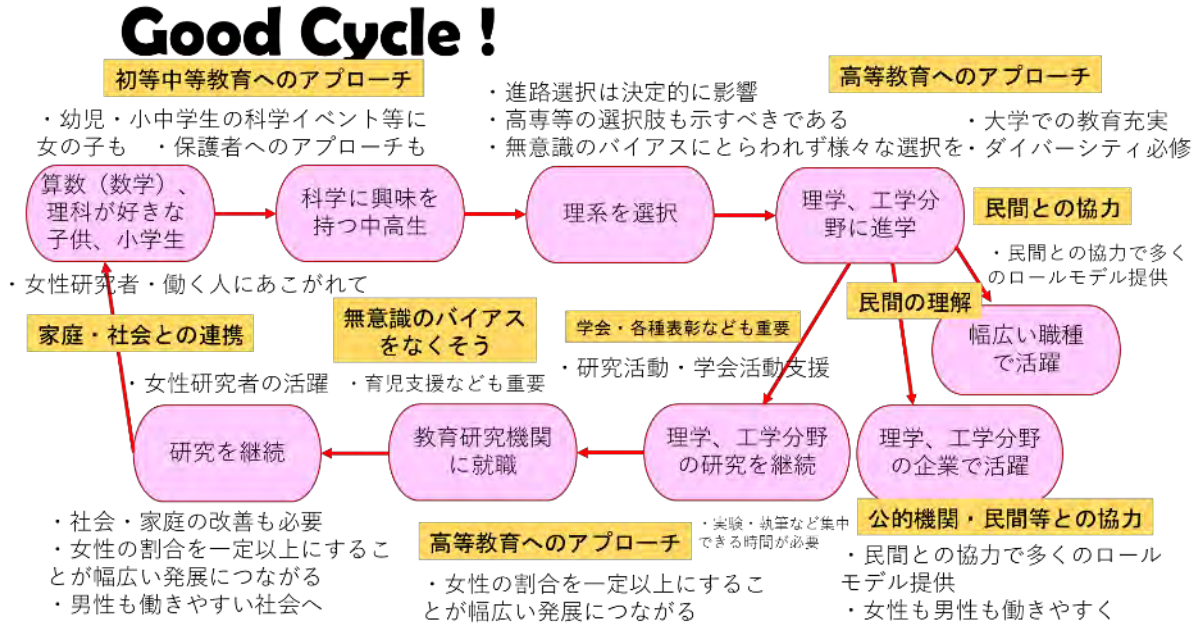
(4)　課題解決に向けた家庭・社会などへのアプローチ

理工学に関心を持ってもらうためになされる大学や学協会での様々なイベントも、いわゆる“意識の高い”家族に限られていれば格段の効果は望めない。関心のない層への切込みが必要である。そのためには、男女の役割として根付いた伝統や旧来の社会的風潮をどのように変えていけるかが課題となる。特に地方では、昔ながらの伝統や風習が時として女子生徒の自由な選択の妨げになる。しかし、伝統も時代に合わせて変わりうるものであり、新しい社会的風潮や流れを積極的に作り出していく必要がある。ここでマスメディアの果たすべき役割は大きい。また、公共広告など多くの手段を用いて関連施策の一層の推進を図るべきである。

資料⑳－２　「図Ａ．理系の進路選択を阻む悪循環」（報告に掲載された図）



資料⑳－３　「図Ｂ．理系の進路選択における課題解決への好循環の道筋」（報告に掲載された図）



（出典）日本学術会議第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティー分科会報告「理工学分野におけるジェンダーバランスの現状と課題」2020 年 6 月 5 日。
http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-h200605.pdf

【審議経過】

<u>科学者委員会男女共同参画分科会</u>

第１回（平成 30 年２月９日）

(1)　役員の選出について
(2)　24 期の課題について
(3)　若手アカデミー・アンケートの報告について
(4)　その他

第２回（平成 30 年６月 14 日）

※Gender Summit 10　フォローアップ小分科会と合同開催

(1)　前回議事要旨について
(2)　学術フォーラム「ジェンダー視点が変える科学・技術の未来～GS10 フォローアップ～」について
(3)　今後の展開について
(4)　若手アカデミーからの報告
(5)　公開シンポジウム「ハラスメントを鏡に、日本社会を検証する――なぜまっとうな議論ができないのか？」の開催について
(6)　「女子中高生夏の学校 2018～科学・技術・人との出会い～」の後援について
(7)　その他

第３回（平成 30 年８月８日）　　※メール審議

(1)　第 16 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムの後援について

第４回（平成 30 年３月 30 日）

(1)　前回議事要旨について
(2)　小分科会について
(3)　公開シンポジウム「医療界における男女共同参画の推進をめざして（仮題）」の開催について
(4)　その他

第５回（平成 31 年２月６日）　　※メール審議

(1)　公開シンポジウム「Gender Equality 2.0 から SDGs を展望する―架け橋―～GS10 フォローアップ 2019～」の開催について

第６回（平成 31 年３月 28 日）　　※メール審議

(1)　大学・研究機関対象アンケート（案）について

第 7 回（令和元年６月 27 日）　　※メール審議
(1)　「女子中高生夏の学校 2019～科学・技術・人との出会い～」の後援について

第 8 回（令和元年 7 月 12 日）
(1)　前回議事要旨について
(2)　第 17 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムの後援について
(3)　医学系入試提言の作成について
(4)　男女共同参画アンケートの結果と今後の計画について
(5)　学術フォーラムの実施について
(6)　ジェンダーサミット 10 シンポジウムの結果報告について
(7)　各部ジェンダー系分科会の活動状況について
(8)　その他

第 9 回（令和元年 11 月 17 日）
(1)　前回議事要旨の確認
(2)　提言について
(3)　シンポジウムについて
(4)　その他

第 10 回（令和２年１月 27 日）
(1)　前回議事要旨について
(2)　ＧＳ10 フォローアップ小分科会からの報告について
(3)　アンケート検討小分科会からの報告について
(4)　2019 年 11 月学術フォーラムの結果について
(5)　提言案の方向性について
(6)　その他

第 11 回（令和２年３月 27 日）
(1)　前回議事要旨の確認
(2)　提言案について
(3)　その他

第 12 回（令和２年４月 27 日）　　※メール審議
(1)　公開シンポジウム「壁を超える―ジェンダーがつなぐ未来へ」の開催について

第 13 回(令和２年６月 12 日)
(1)　前回議事要旨の確認
(2)　提言について

(3)　その他

第 14 回（令和２年８月 25 日）　　※メール審議
(1)　提言案「社会と学術における男女共同参画の実現を目指して―2030 年に向けた課題―」について

令和２年９月 10 日日本学術会議幹事会（第 298 回）
提言「社会と学術における男女共同参画の実現を目指して―2030 年に向けた課題―」について承認

<u>第一部総合ジェンダー分科会</u>
第1回（平成29年12月 16日）
役員の選出、今後の進め方について

第2回（平成30年２月 27日）
ギースとの共同シンポジウム開催およびアンケート案について

第3回（平成30年3月 31日）
公開シンポジウム／ギースへの支援体制について

第4回（平成30年7月 27日）
アンケートの実施状況について

第5回（平成30年9月 28日）
アンケートの実施状況および今後のスケジュールについて

第6回（平成31年２月9日）
公開シンポジウム／ギースとの連携について

第7回（平成31年3月 20日）
総合ジェンダー分科会とギースの在り方について

第8回（令和元年5月 12日）
アンケート結果の共有と検討

第9回（令和元年9月 27日）
提言の構成について
第 10回（令和元年12月 27日）
提言骨子案について

第 11回（令和2年1月 24日）
提言案について

第 12回（令和2年2月 18日）
記録案について

第 13回（令和2年2月 20日）
記録案について、データ管理について

令和２年７月９日
記録「人文社会科学領域における男女共同参画推進のための諸検討に関する記録」について日本学術会議第一部役員承認

第 14 回（令和２年８月 29 日）メール審議
科学者委員会男女共同参画分科会が取りまとめる提言案について、表出主体の一つとして参画し表出することについて承認

令和２年９月 10 日日本学術会議幹事会（第 298 回）
提言「社会と学術における男女共同参画の実現を目指して―2030 年に向けた課題―」について承認

<u>第二部生命科学ジェンダー分科会</u>
第 1 回（平成 30 年 10 月 12 日）
役員の選出、今後の活動計画

第２回（平成 31 年 4 月 26 日）
科学者委員会 男女共同参画分科会の活動状況
各分野において解決すべき優先課題とその対応
第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティー分科会と他の組織との連携

第３回（令和元年 10 月 16 日）
新委員の紹介
2020 年２月開催公開シンポジウムについて

第４回（令和 2 年 2 月 24 日）
公開シンポジウムの延期について
科学者委員会 男女共同参画分科会の提言について

第５回（令和２年８月 10 日）
公開シンポジウムについて
科学者委員会 男女共同参画分科会の提言について

第６回（令和２年８月 30 日）メール審議
科学者委員会 男女共同参画分科会が取りまとめる提言案について、表出主体の一つとして参画し表出することについて承認

令和２年９月 10 日日本学術会議幹事会（第 298 回）
提言「社会と学術における男女共同参画の実現を目指して―2030 年に向けた課題―」について承認

<u>第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会</u>
第１回（平成 30 年７月 17 日）
役員の選出、今後の活動方針について

第２回（平成 30 年 10 月 16 日）
関連会議等について（調査）

第３回（令和元年 11 月 22 日）
委員からの報告、分科会からの提言・報告発出について

第４回（令和２年１月 20 日）
提言・報告（案）について

第５回（令和２年３月 11 日～13 日）　※メール審議
報告案の承認について

第２９０回日本学術会議幹事会（令和２年５月 14 日）
報告「理工学分野におけるジェンダーバランスの現状と課題」について承認

第６回（令和２年８月 28 日）メール審議
科学者委員会男女共同参画分科会が取りまとめる提言案について、表出主体の一つとして参画し表出することについて承認

令和２年９月 10 日日本学術会議幹事会（第 298 回）
提言「社会と学術における男女共同参画の実現を目指して―2030 年に向けた課題―」について承認

【シンポジウム】

①医学部医学系入試に関するシンポジウム

②学術フォーラム

③ジェンダー・サミット 10 のフォローアップシンポジウム（全 3 回）