

提 言

社会と学術界におけるジェンダー平等・公正の実現を目指して
—2030 年に向けた課題—



令和7年（2025年）10月27日

日 本 学 術 会 議

この提言は、日本学術会議科学者委員会ジェンダー・エクイティ分科会、第6次男女共同参画基本計画小分科会が中心となり、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と共同で審議を行ったものであり、日本学術会議として公表するものである。

日本学術会議科学者委員会ジェンダー・エクイティ分科会

委員長	高橋 裕子	(第一部会員)	津田塾大学学長・教授
副委員長	森 初果	(第三部会員)	東京大学物性研究所教授
幹事	島岡 まな	(第一部会員)	大阪大学法学研究科教授
幹事	熊谷 晋一郎	(第二部会員)	東京大学先端科学技術研究センター当事者 研究分野教授
	岩井 紀子	(第一部会員)	日本版総合的社会調査共同研究拠点大阪商業 大学 JGSS 研究センターセンター長
	嶋田 洋徳	(第一部会員)	早稲田大学人間科学学術院教授
	竹山 春子	(第二部会員)	早稲田大学理工学術院教授
	樋田 京子	(第二部会員)	北海道大学大学院歯学研究院口腔病態学分 野血管生物分子病理学教室教授
	加藤 一実	(第三部会員)	国立研究開発法人産業技術総合研究所フェ ロー
	玉田 薫	(第三部会員)	九州大学主幹教授・副学長
	伊藤 公雄	(連携会員)	京都大学名誉教授／大阪大学名誉教授
	上田 修功	(連携会員)	理化学研究所革新知能統合研究センター副 センター長／NTT コミュニケーション科学基 礎研究所客員フェロー
	木村 草太	(連携会員)	東京都立大学政治学研究科法学部教授
	中野 裕美	(連携会員)	豊橋技術科学大学シニア研究員・名誉教授
	名越 澄子	(連携会員)	埼玉医科大学総合医療センター消化器・肝 臓内科客員教授
	原田 慶恵	(連携会員)	大阪大学ヒューマン・メタバース疾患研究 拠点特任教授

日本学術会議科学者委員会ジェンダー・エクイティ分科会
第6次男女共同参画基本計画小分科会

委員長	島岡 まな	(第一部会員)	大阪大学法学研究科教授
副委員長	玉田 薫	(第三部会員)	九州大学主幹教授・副学長
幹事	皆川 満寿美	(連携会員)	中央学院大学現代教養学部准教授
	岩井 紀子	(第一部会員)	日本版総合的社会調査共同研究拠点大阪商業大学 JGSS 研究センターセンター長
	嶋田 洋徳	(第一部会員)	早稲田大学人間科学学術院教授
	高橋 裕子	(第一部会員)	津田塾大学学長・教授
	竹山 春子	(第二部会員)	早稲田大学理工学術院教授
	樋田 京子	(第二部会員)	北海道大学大学院歯学研究院口腔病態学分野血管生物分子病理学教室教授
	佐古 和恵	(第三部会員)	早稲田大学理工学術院教授
	森 初果	(第三部会員)	東京大学物性研究所教授
	伊藤 公雄	(連携会員)	京都大学名誉教授／大阪大学名誉教授
	中野 裕美	(連携会員)	豊橋技術科学大学シニア研究員・名誉教授
	名越 澄子	(連携会員)	埼玉医科大学総合医療センター消化器・肝臓内科客員教授
	原田 慶恵	(連携会員)	大阪大学ヒューマン・メタバース疾患研究拠点特任教授
	三成 美保	(連携会員)	追手門学院大学教授／奈良女子大学名誉教授

日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会

委員長	三尾 裕子	(第一部会員)	慶應義塾大学名誉教授／東京外国語大学名誉教授
副委員長	島岡 まな	(第一部会員)	大阪大学法学研究科教授
幹事	芳賀 満	(第一部会員)	東北大学高度教養教育・学生支援機構教授

幹事	臼井 恵美子	(第一部会員)	一橋大学経済研究所教授
	岩井 紀子	(第一部会員)	日本版総合的社会調査共同研究拠点大阪商業大学 JGSS 研究センターセンター長
	嶋田 洋徳	(第一部会員)	早稲田大学人間科学学術院教授
	高橋 裕子	(第一部会員)	津田塾大学学長・教授
	白波瀬 佐和子	(第一部会員)	東京大学大学院特任教授
	原田 範行	(第一部会員)	慶應義塾大学文学部教授
	野口 晴子	(第一部会員)	早稲田大学政治経済学術院教授
	小島 優子	(連携会員)	国立看護大学校看護学部教授
	窪田 幸子	(連携会員)	学校法人芦屋学園芦屋大学学長／神戸大学名誉教授
	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
	三成 美保	(連携会員)	追手門学院大学法学部教授／奈良女子大学名誉教授
	三浦 まり	(連携会員)	上智大学法学部教授
	後藤 弘子	(連携会員(特任))	千葉大学理事/副学長

日本学術会議第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会

委員長	樋田 京子	(第二部会員)	北海道大学大学院歯学研究院口腔病態学分野血管生物分子病理学教室教授
副委員長	竹山 春子	(第二部会員)	早稲田大学理工学術院教授
幹事	熊谷 日登美	(連携会員)	日本大学生物資源科学部食品開発学科教授
幹事	東原 和成	(連携会員)	東京大学大学院農学生命科学研究科教授
	熊谷 晋一郎	(第二部会員)	東京大学先端科学技術研究センター当事者研究分野教授
	竹中 麻子	(第二部会員)	明治大学農学部農芸化学科教授
	石塚 真由美	(連携会員)	北海道大学大学院獣医学研究院教授
	久保庭 雅恵	(連携会員)	大阪大学大学院歯学研究科教授

名越 澄子	(連携会員)	埼玉医科大学総合医療センター消化器・肝臓内科客員教授
原田 慶恵	(連携会員)	大阪大学ヒューマン・メタバース疾患研究拠点特任教授
坂内 博子	(連携会員)	早稲田大学理工学術院教授
室田 佳恵子	(連携会員)	島根大学学術研究院農生命科学系教授
來田 享子	(連携会員)	中京大学スポーツ科学部教授

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

委員長	玉田 薫	(第三部会員)	九州大学主幹教授・副学長
副委員長	堀 利栄	(第三部会員)	愛媛大学大学院理工学研究科教授
幹事	中村 卓司	(第三部会員)	大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立極地研究所教授
幹事	中野 裕美	(連携会員)	豊橋技術科学大学シニア研究員・名誉教授
	伊藤 由佳理	(第三部会員)	東京大学国際高等研究所カブリ数物連携宇宙研究機構教授・副機構長
	大場 みち子	(第三部会員)	京都橘大学工学部情報工学科教授
	佐々木 葉	(第三部会員)	早稲田大学理工学術院教授
	西原 寛	(第三部会員)	東京理科大学特任副学長・総合研究院長
	大島 まり	(連携会員)	東京大学大学院情報学環教授
	川口 慎介	(連携会員)	国立研究開発法人海洋研究開発機構地球環境部門主任研究員
	斎藤 毅	(連携会員)	東京大学大学院数理科学研究科教授
	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技術主査
	関根 千津	(連携会員)	合同会社 RiseWave 啓代表
	千住 智信	(連携会員)	琉球大学工学部教授

野尻 美保子 (連携会員)

大学共同利用機関法人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 (連携会員)

日本大学常務理事／特定非営利活動法人ウッ
ドデッキ代表理事

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	郷家 康德	参事官（審議第一担当）
	加瀬 博一	参事官（審議第一担当）付参事官補佐
	増田 能伸	参事官（審議第一担当）付審議専門職
	中島 さやか	参事官（審議第一担当）付審議専門職
	實川 雅貴	参事官（審議第一担当）付審議専門職

要 旨

1 提言の目的と背景

2025 年は、日本の女性差別撤廃条約批准（1985 年）から 40 年、北京女性会議（1995 年）から 30 年の節目の年である。日本でも男女共同参画社会基本法（1999 年）が成立し、内閣府に男女共同参画局が設置されてから約四半世紀が経過した。この間の様々な男女共同参画政策にも拘わらず、世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数による国際ランキングでは、日本は 148 か国中 118 位（2025 年）、主要先進国とみなされる G7 で最下位、OECD 加盟国 38 か国でも 37 位と、2006 年の調査開始以来 20 年近く不名誉な低順位に留まっている。この原因（背景）を探索し、特に学術的観点から対策を考察することで、日本の社会と学術界におけるジェンダー平等・公正を実現することを目的として、本提言を作成した。

日本学術会議は、2020 年に提言「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―」を発出しているが、この 5 年間の社会の変化も視野に入れ、第 6 次男女共同参画基本計画が策定される予定の 2025 年以降は、さらに効果的にジェンダー平等を加速させる必要がある。男女共同参画社会基本法が 21 世紀日本社会の「最重要課題」とした男女共同参画を、より広くジェンダー平等・公正という言葉に置き換え、人権・家族・労働・教育・医療・福祉等を貫く横断的な重要政策の一つと位置付けて真剣に取り組まなければ、日本の未来社会は立ちゆかない。

本提言が、SDGs 最終年にも当たる 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 提言の内容

提言 1 「ジェンダー主流化」を具体的な政策プロセスとして実行するべきである。

第 6 次男女共同参画基本計画において、政府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で「ジェンダー主流化」を実行するべきである。男女共同参画社会基本法は、第 4 条、第 15 条、第 18 条に「ジェンダー主流化」のための規定を置き、2000 年の計画にも書き込まれ、専門調査会も設置されて、具体的な調査手法（「男女共同参画影響調査」）を開発した。しかしながらその後この調査は行われず、「ジェンダー主流化」は実現していない。

第 6 次男女共同参画基本計画には、この「男女共同参画影響調査」の実施を再び書き込み、影響調査専門調査会を設置し、全府省庁及び地方自治体がこの調査を実施可能となるような体制を組むことにより、「ジェンダー主流化」を具体的な政策プロセスとして実行するべきである。

提言 2 男女共同参画基本計画の実効性を確保するべきである。

5 次にわたる男女共同参画基本計画の実効性を確保するための制度化された仕組みが機能していないので、復活させ、稼働させるべきである。具体的には、①男女共同参画会議による「施策の実施状況の監視」を担う専門調査会を復活させ、「実施方針」の策定と監視を

行わせ、調査会としての年次報告を公表させる。②男女共同参画推進本部及び男女共同参画担当官会議、各府省においては副大臣を本部長とする「男女共同参画推進会議」の活動を復活させ、計画の実施に責任を持たせる。③毎年度計画の全般について進捗状況の把握、評価を行う。数値目標を掲げている施策であれば、当該数値目標設定の目的とそれを実現するための手段である施策（事業）の関係を明瞭にするよう努力する。進捗に問題があれば、理由を明らかにすべく分析を行い、男女共同参画会議から、実施を所管する府省に対して意見を述べられるようにする。そのための人員、予算の確保が行われるべきである。

提言3 ジェンダーに基づく差別・暴力の防止を、予防、加害者処罰、被害者救済の各段階においてさらに強化するべきである。

従来の基本計画において「女性に対する暴力は重大な人権侵害である」という認識の下、様々な施策・法改正が行われ、一定の成果はあった。しかし、近年有名芸能事務所の元経営者や芸能人の性加害ニュースが国際的にも批判され、自衛隊や検察組織等の公的機関や民間企業・大学（研究機関）等におけるセクシュアル・ハラスメント、就活セクハラ等も社会問題化している。国会や地方議会におけるセクハラ対策も進んでいない。女性に対する暴力の背景には女性差別・ジェンダーに基づく差別があることを正面から認め、暴力の予防、被害者救済、加害者処罰のために、ジェンダーに基づく差別を包括的に禁止する包括的差別禁止法の制定も検討するべきである。

提言4 すべての分野の人材育成において、ジェンダー平等・公正を実現するべきである。

社会と学術界のジェンダー平等・公正の実現のためには、将来に向けた人材育成の場面での平等施策が重要である。理工学・生命科学・人文・社会科学分野における日本のジェンダー不平等の現状を改めて直視し、平等への阻害要因を探求し、施策を強力に推進する必要がある。

具体的には、女子の大学及び大学院進学率の向上、理工学・生命科学分野の女子学生・女性教員比率の向上、人文・社会科学分野も含めた全分野の上位職・意思決定機関における女性比率の向上が必要であり、ジェンダーバイアスへの対応、ポジティブ・アクションの更なる実施、ワークライフ・バランスの取れたハラスメントのない研究環境の整備、契約期間が決まっており、その間に研究成果を出さないと次のポジションに進めない「任期付き競争的環境」において困難を抱える女性への支援等が急務である。

提言5 日本の学術を一層振興させるために、あらゆる学術分野にジェンダー視点を浸透させるとともに、学術の振興を通して社会のジェンダー平等・公正を実現するべきである。

学術研究に多様なジェンダー視点を確保し、急速に発展するデジタル社会を公平で豊かなものとするのが重要である。また、性差医療やジェンダード・イノベーションを発展させることは、学術の振興のために不可欠である。他方で、公平・公正な学術振興により、社会のジェンダー平等・公正が進展することもまた期待できる。

国際的にも承認されたこの考え方を実現させるため、各種の大型研究プロジェクトや科学研究費補助金等の審査基準に、ジェンダー的指標を取り入れるべきである。

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 26 期における審議・調査をふまえて	3
2. 5つの提言	3
(1) 提言 1「ジェンダー主流化」を具体的な政策プロセスとして実行するべきである。	3
(2) 提言 2 男女共同参画基本計画の実効性を確保するべきである。	4
(3) 提言 3 ジェンダーに基づく差別・暴力の防止を、予防、加害者処罰、被害者救済の各段階において、さらに強化するべきである。	4
(4) 提言 4 すべての分野の人材育成において、ジェンダー平等・公正を実現するべきである。	5
(5) 提言 5 日本の学術を一層振興させるために、あらゆる学術分野にジェンダー視点を浸透させるとともに、学術の振興を通して社会のジェンダー平等・公正を実現するべきである。	5
3. 提言を支える基本的な考え方	5
(1) 提言 1 の背景・考え方	5
(2) 提言 2 の背景・考え方	7
(3) 提言 3 の背景・考え方	8
① 包括的反差別法、ハラスメントの禁止	8
② 性暴力等	10
(4) 提言 4 の背景・考え方	12
① 理工学分野、生命科学分野、人文・社会科学分野	12
② 女性研究者比率の向上と学術における意思決定への女性参画	17
③ 任期付き研究者の問題	18
(5) 提言 5 の背景・考え方	19
① デジタル社会への女性の積極的参入	19
② ジェンダード・イノベーション	20
③ 性差医療	21
④ セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス・ライツ	22
⑤ ジェンダー平等・公正推進が学術全体の振興に資すること、学術の振興が社会全体のジェンダー平等・公正推進に資すること	23
<用語解説>	25
① 女性差別撤廃条約	25
② 北京女性会議	25
③ 男女共同参画社会基本法	25
④ ジェンダーギャップ指数	26
⑤ ジェンダー平等・公正	26
⑥ SDGs (Sustainable Development Goals)	26
⑦ 女性差別撤廃委員会 (CEDAW: Committee on the Elimination of Discrimination against Women)	27
⑧ ジェンダー主流化 (Gender Mainstreaming)	27
⑨ 女性に対する暴力	28

⑩セクシュアル・ハラスメント	28
⑪ジェンダー統計	29
⑫ DBS	29
⑬包括的性教育	29
⑭ILO ハラスメント禁止条約	30
⑮倫理的、法的、社会的課題 (ELSI)	30
⑯Society 5.0	30
⑰プレコンセプションケア	31
⑱セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス・ライツ (「性と生殖に関する健康と権利」 (SRHR:Sexual and reproductive health and rights))	32
⑲いわゆる七生養護学校事件	32
⑳はどめ規定	33
<参考文献>	34
<参考図表>	43
図表①「専業主婦世帯と共働き世帯 1980 年～2023 年」	43
図表②「妻の就業時間別共働き世帯数の推移」	43
図表③「夫婦の家事・育児・介護時間と仕事等時間の推移」(1986 年～2016 年)	44
図表④「男女別に見た生活時間 (週全体平均) (1 日当たり, 国際比較)」	44
図表⑤「睡眠時間の国際比較 (男女別・15～64 歳)」	45
図表⑥「大学 (学部) への進学率 (過年度高卒者等を含む, 1954 年～2024 年; %)」	45
図表⑦「大学に在籍する学生数と男女別割合 (2020～2024 年度)」	46
図表⑧「医学部医学科合格者男女比 (2013～2024 年)」	46
図表⑨「医学会・医学部における役職別男女の割合」	47
図表⑩「大学の研究者の採用に占める女性の割合の推移 (学部ごと)」	48
<参考資料>	49
資料① 男女共同参画・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 26 期)	49
資料② 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・ダイバーシティ分科会、第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会、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—」, 2020 年) 9 月 29 日	50
<審議経過>	52
<シンポジウム>	53

1. 提言の目的と背景

(1) 提言の目的と背景

第6次男女共同参画基本計画（以下、引用以外は「男女共同参画基本計画」を「基本計画」という。）が閣議決定される予定の2025年は、日本の女性差別撤廃条約（用語①）批准（1985年）から40年、北京女性会議（1995年、用語②）から30年の節目の年であり、日本でも、男女共同参画社会基本法（以下「基本法」という。用語③）が成立し、内閣府に男女共同参画局が設置されてから約四半世紀となる年である。10年を計画期間とし、5年ごとに改定を繰り返してきた基本計画もついに6回目の策定となるが、近年の男女平等、ジェンダー平等達成度の指標となっている世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数（以下「GGI」という。用語④）による国際ランキングでは、日本は148か国中118位であり（2025年）、主要先進国とみなされるG7で最下位、OECD加盟国38か国でも37位、東アジア及び太平洋18か国においても17位となっている[1]。

2006年に始まったこの試みにおいて、日本のスコアは、2025年は0.666（小数点第4位で四捨五入、以下同じ。）であるが（1位のアイスランドは0.926）、これまでの最低値は0.645（2006年）、最高値0.670（2015年）、平均値0.655、中央値0.658であり、ばらつきはそれほどなく、一貫して低いスコアを示し、上昇傾向はみられない。

基本法は、「男女共同参画社会」について、「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」（第2条）とし、また、前文では、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる」社会だと述べ、この男女共同参画社会の実現について、「二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題」だとした[2]。それにも拘わらず、上記のスコアの動きを見るならば、この基本法の認識が、日本社会に実効性をもつ形で受け入れられたとはいえないであろう。2006年以降20年近く続いているGGIにおける低順位の原因について探索し、特に学術的観点から対策を考察することで、日本の社会と学術界におけるジェンダー平等・公正（用語⑤）を実現するべきである。

ただし、日本社会に変化がないわけではない。例えば近年大きな変化を示すものとしてよく見かけるグラフに、「専業主婦世帯と共働き世帯」の変化を示すものがある（図表①）。1980年に約1100万世帯だった専業主婦世帯は、43年後の2023年には517万世帯と半減し、約600万世帯だった共働き世帯は1278万世帯と倍増している。

しかし、令和2年版男女共同参画白書は、この倍増した共稼ぎ世帯について妻の就業時間別に集計を行い、妻がフルタイム（週35時間以上）就業している世帯はほぼ横ばいであり、増加分は妻がパートタイム（週35時間未満）就業の世帯であることを示している（図表②）。

また同白書では、社会生活基本調査より「夫婦の家事・育児・介護時間と仕事等時間の推移」（1986年～2016年）をグラフ化しているが（図表③）、共働き世帯の妻の合計時間（ペイドワークとアンペイドワークの合計時間、1日あたり週全体平均）は、

1986 年では 602 分、うち、家事・育児・介護時間は 253 分で約 42%であり、夫の場合は同年 523 分、うち、家事・育児・介護時間は 15 分で約 3%だった。20 年後の 2016 年では、妻の合計時間は 554 分、うち、家事・育児・介護時間は 258 分で 46.7%、夫の合計時間は 529 分、うち、家事・育児・介護時間は 39 分で 7.4%となる。両者は接近しているものの、妻の合計時間は 48 分しか減少しておらず、夫のそれは 6 分増加しているだけである。

このような圧倒的なアンバランスは、国際比較でより顕著になる。令和 2 年版男女共同参画白書では、OECD データより国際比較のグラフが掲載され（図表④）、また、2022 年 12 月 1 日の内閣府経済財政諮問会議に内閣府特命担当大臣（女性活躍・男女共同参画）が臨時議員として提出した資料においても、より新しいデータによって提示されている[3]。

労働時間の長さは、睡眠時間にも影響する。令和 6 年版男女共同参画白書は、「仕事と健康の両立」について特集しているが、睡眠時間の国際比較を取り上げ、日本では女性のほうが男性よりも睡眠時間が短いことを指摘し、「働く女性が増加し、共働き世帯数が専業主婦世帯数の 3 倍となっている中で、家事・育児等が女性に偏ったままの現在、女性は睡眠時間を減らすことで対応している可能性がある。一方、男性は、依然として長時間労働も多い状態の中で、睡眠時間の確保及び家事・育児等との両立に苦慮していることがうかがえる」と述べている[4]（図表⑤）。

上記のような変化あるいは変化のなさは、男女共同参画白書でふれられているのだから、男女共同参画局は、当然これらについて熟知している。こうした現状を変えるための政策が「男女共同参画政策」であり、そのために「基本計画」が策定されてきたはずである。それなのになぜ、長きにわたり変わらない現状があるのか。

「基本計画」に書き込まれた政策の実効性に問題がある点には、立案者にも自覚があった。例えば第 3 次基本計画では、実効性確保のため、「第 3 次男女共同参画基本計画策定に向けて（中間整理）」[5]や「第 3 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（答申）」[6]において、「基本法施行後 10 年間の反省」を書き、「男女共同参画が必ずしも十分には進まなかった理由」を列挙した。そして第 3 次基本計画では、「基本法施行後 10 年間の反省を踏まえて、実効性あるアクション・プランとする。このため、できる限り具体的な数値目標やスケジュールを明確に設定した上で、その達成状況について定期的にフォローアップを行う」とした[7]。

次の第 4 次基本計画では、第一分野として「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」と掲げ[8]、日本社会で女性が活躍できない要因として、「高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見や様々な社会制度・慣行がある」とし、働く場面では、「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」である「男性中心型労働慣行」を挙げて、その見直しによって、「女性の活躍を推進していくことを目指す」とした[8]。さらに 2015 年からは、「今年度の予算要求の中に反映するようなもの」[9]としての「女性活躍加速のための重点方針」（現行は「女性活躍・男女共同参

画の重点方針」）が策定され、その後も続いている。にもかかわらず大きな進展はみられないのである。

日本学術会議が 2020 年に公表した「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—」（以下、「2020 年提言」という。）[10]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」とし、5つの提言を掲げた。本提言では、2020～2030 年の中間年であり、第 6 次基本計画の策定作業が進む 2025 年に、基本法が 21 世紀日本社会の「最重要課題」とした「男女共同参画」を、より広く「ジェンダー平等・公正」という言葉に置き換え、計画の実効性をさらに高めるべく、また、重要な個別課題について、5つの提言を行い、その実現を求めるものである。本提言が、SDGs（用語⑥） 最終年にも当たる 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 26 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 24 期の科学者委員会男女共同参画分科会提言による「2020 年提言」を継承しつつ、2025 年が、2020 年～2030 年の中間年に当たり、また第 6 次基本計画の策定作業が進んでいることを考慮して取りまとめた。

「2020 年提言」は、5つの課題を指摘した。①あらゆる法・政策の基本方針として「ジェンダー視点の主流化」を明示すべきこと、②最優先課題としての意思決定への女性参画と「無意識の偏見」の克服、③重点的政策課題としての、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、④科学技術や医療分野における「ジェンダー要因」への着目、⑤学術のあらゆる分野でのジェンダー視点の主流化、である。

これらの課題への取り組みについては、着手され、進捗のみられるものもあるが、十分と言えるような達成はない。第 26 期（2023 年 10 月～2026 年 9 月）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）のすべてに引き続きジェンダー関連分科会が設置され、活発な活動が行われている（資料①）。本提言は、以上のような審議・調査結果を反映させ、また、2024 年 10 月に公表された国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）（用語⑦）による「最終見解」（以下、「2024 CEDAW 最終見解」という。）も参照して作成された[11]。

2. 5つの提言

（1） 提言 1 「ジェンダー主流化」を具体的な政策プロセスとして実行するべきである。

第 6 次基本計画において、政府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で「ジェンダー主流化」（用語⑧）を実行するべきである。基本法は、第 4 条で「社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとする」よう配慮することを求め、第 15 条では、国及び地方自治体に対し、この点での配慮義務を課し、第 18 条の 3 で「社会における制度又

は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究」を含む調査研究を推進するよう努力義務を課している（2025年6月19日に成立した改正男女共同参画社会基本法においては、これに「国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究」も加わった）。これらは、「ジェンダー主流化」のためのものであり、2000年の基本計画にも書き込まれ、専門調査会も設置されて、具体的な調査手法（「男女共同参画影響調査」）が開発された。しかしながらその後この調査は行われず、「ジェンダー主流化」は実現していない。次期基本計画には、この「男女共同参画影響調査」の実施を再び書き込み、影響調査専門調査会を設置し、全府省庁及び地方自治体がこの調査を実施可能となるような体制を組み、「ジェンダー主流化」を具体的な政策プロセスとして実行するべきである。

(2) 提言2 男女共同参画基本計画の実効性を確保するべきである。

これまで5次にわたり、基本計画が策定されてきたが、計画の実効性を確保するための手立てとして制度化された仕組みが機能していないので、それらを復活させ、稼働させるべきである。具体的には、①男女共同参画会議による「監視」を担う専門調査会を再び設置し（基本法第22条は、男女共同参画会議による「施策の実施状況の監視」を規定する。）、そこで策定された「実施方針」により監視を行い、年次報告を公表するべきである。②男女共同参画推進本部及び男女共同参画担当官会議、各府省においては副大臣を本部長とする「男女共同参画推進会議」の活動を復活させ、計画の実施に責任を持たせるべきである。③毎年度基本計画の全般について進捗状況の把握、評価を行うべきである。数値目標を掲げている施策であれば、当該数値目標設定の目的とそれを実現するための手段である施策（事業）の関係を明瞭にするよう努力するべきである。進捗に問題があれば、理由を明らかにすべく分析を行い、男女共同参画会議から、実施を所管する府省に対して意見を述べられるようにするべきである。そして、そのための人員、予算の確保が行われるべきである。2026年度に文部科学省から内閣府へ移管され、「男女共同参画社会の形成」を目的とするナショナルセンターとなる独立行政法人国立女性教育会館（2026年度から独立行政法人男女共同参画機構、以下、「機構」という。）を、基本計画の実効性確保にも資するセンターとして活用するべきである[12]。

(3) 提言3 ジェンダーに基づく差別・暴力の防止を、予防、加害者処罰、被害者救済の各段階において、さらに強化するべきである。

基本法に対する参議院及び衆議院による附帯決議では、「女性に対する暴力」（用語⑨）の根絶が女性の人権の確立にとって欠くことができないものであることに鑑み、あらゆる形態の女性に対する暴力の根絶に向けて積極的に取り組むこと」が求められた。それを受け、従来の基本計画においても「女性に対する暴力は重大な人権侵害である」という認識の下、暴力防止のための施策は一貫して取り上げられてきた。この間、下記3.

（3）②に述べるように様々な施策・法改正が行われ、一定の成果はあったと考えられる。

しかし、近年有名芸能事務所の元経営者や芸能人の性加害ニュースが国際的にも批判され、また従来からの雇用分野・大学等におけるセクシュアル・ハラスメント（用語⑩）に加え、就活セクハラも社会問題化している。そのような現状に鑑み、女性に対する暴力の背景には女性差別・ジェンダーに基づく差別があることを正面から認め、暴力の予防、被害者救済、加害者処罰のために、ジェンダーに基づく差別を包括的に禁止する包括的反差別法の制定も必要である。

(4) 提言 4 すべての分野の人材育成において、ジェンダー平等・公正を実現するべきである。

社会と学术界のジェンダー平等・公正の実現のためには、将来に向けた人材育成の場面で平等施策が重要である。理工学・生命科学・人文・社会科学分野における日本のジェンダー不平等の現状を改めて直視し、平等への阻害要因を探求し、施策を強力に促進する必要がある。

具体的には、女子の大学及び大学院進学率の向上、理工学・生命科学分野の女子学生・女性教員比率の向上、人文・社会科学分野も含めた全分野の上位職・意思決定機関における女性比率の向上が必要であり、ジェンダーバイアスへの対応、ポジティブ・アクションの更なる実施、ワークライフ・バランスの取れたハラスメントのない研究環境の整備、契約期間が決まっており、その間に研究成果を出さないと次のポジションに進めない「任期付き競争的環境」において困難を抱える研究者（女性が占める割合が高い[13]）への支援等が急務である。

(5) 提言 5 日本の学術を一層振興させるために、あらゆる学術分野にジェンダー視点を浸透させるとともに、学術の振興を通して社会のジェンダー平等・公正を実現するべきである。

学術研究に多様なジェンダー視点を確保し、急速に発展するデジタル社会を公平で豊かなものとするのが重要である。また、性差医療やジェンダード・イノベーションを発展させることは、学術の振興のために不可欠である。さらに、公平・公正な学術振興により社会のジェンダー平等・公正が進展することもまた期待できる。

国際的にも承認されたこの考え方を実現させるため、各種の大型研究プロジェクトや科学研究費補助金等の審査基準に、ジェンダー的指標を取り入れるべきである。

3. 提言を支える基本的な考え方

(1) 提言 1 の背景・考え方

これまで「ジェンダー主流化」については、1995年の北京会議「行動綱領」第5章「制度的整備」のパラグラフ292において「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」と書かれ[14]、国連経済社会理事会（ECOSOC）も、1997年に「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」と定義した[15]。

基本法は、第4条で「社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとする」よう配慮することを求め、第15条では国及び地方自治体に対して施策の策定及び実施に際し、この点での配慮義務を課し、第18条の3で「社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究」を含む調査研究を推進するよう努力義務を課している（改正男女共同参画社会基本法においては、これに「国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究」も加わった）。この第4条と第15条は、「ジェンダー主流化の法的基盤」である[16]。90年代に策定された「男女共同参画ビジョンー21世紀の新たな価値の創造ー」（平成8年7月30日総理府男女共同参画審議会答申）及び「男女共同参画2000年プランー男女共同参画社会の形成の促進に関する平成12年（西暦2000年）度までの国内行動計画ー」（平成8年12月13日男女共同参画推進本部決定）では、女性問題の解決、女性の地位向上などの「狭義の女性政策」から「ジェンダーの主流化」という「広義の女性政策」へというパラダイム転換が起きていたことを想起したい[17]。

このようなパラダイム転換のもと、基本法の制定、男女共同参画会議、内閣府男女共同参画局の設置というナショナル・マシーナリーの構築が行われたが、旧総理府男女共同参画室に設置された「男女共同参画影響調査研究会」が、2000年に「男女共同参画影響調査研究会報告書ー男女共同参画の視点に立った政策過程の再構築ー」を取りまとめ[18]、2003年には、内閣府男女共同参画局の「監視・影響調査専門調査会」に置かれた「影響調査事例研究ワーキングチーム」（以下、「WT」という。）が、「影響調査事例研究ワーキングチーム中間報告書ー男女共同参画の視点に立った施策の策定・実施のための調査手法の試みー」を出している[19]。

この後は、このWTでの議論を基盤として、影響調査を実施し、基本計画策定等に役立てることが期待されたが、男女共同参画局のみならず、各府省においても役立てられず、この中間報告書は活用されていないと指摘されている[20]。実際、基本計画においても、「男女共同参画影響調査」という語は使われなくなり、「影響調査」は行われていない。

他方、令和4年度版男女共同参画白書の特集「人生100年時代における結婚と家族～家族の姿の変化と課題にどう向き合うか～」において、「世帯単位から個人単位での保障・保護」が提言されているが[21]、この提言は、事実上の影響調査である「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査」を基にして行われたものである[22]。よって、第6次基本計画においては、「男女共同参画影響調査」という語を復活させ、すべての府省、さらには地方自治体においても、これを実施していくべきである。そのためには、男女共同参画局において高度な専門知識のある人材を登用し、2026年度から発足する機構の活用も含め、必要な体制を構築する必要がある。

(2) 提言 2 の背景・考え方

基本計画の実効性については課題があり、上述の通り、この点に取り組もうという立案者の意欲が示されたこともあったが、解決されていない。続いて基本計画の実効性について提言する。

内閣府の所掌事務は「企画及び立案並びに総合調整」（内閣府設置法第 4 条）であり、施策の「実施」は府省庁が所掌するため、実効性の確保については制度上限界があると言うこともできる。しかしながら、男女共同参画会議は、内閣府に置かれた重要政策会議の一つとして、諮問に対して答申するだけでなく、自ら発議して「意見」を述べることができる点で審議会より強い権能があり、これまで決定された意見は 30 を越える[23]。また、基本法第 22 条 4 項は、男女共同参画会議について、提言 1 で述べた「影響調査」の他に、「施策の実施状況の監視」をその職務としている。この規定により、男女共同参画会議の下に「苦情処理・監視調査会」が設置されていた（2001 年 4 月 3 日～2004 年 7 月 28 日）。その活動は、「施策の実施状況の監視」のために「男女共同参画会議における監視の実施方針」（以下、「実施方針」という。）[24]を作成し、また、当該年度の監視についての活動方針も作成して審議を行い、報告書を取りまとめて、今後必要と考えられる取り組みについて意見を述べるというものだった。しかしながら、実際にこの活動が行われていたのは 3 年ほどであり、その後は名称に「監視」が入っている調査会が設置されても、この「実施方針」に基づく調査会活動は行われていない。男女共同参画会議の下、「監視専門調査会」を単独で恒常的に設置し、かつての活動を復活させるべきである。

また、1975 年の「婦人問題企画推進本部」以来の政府組織である男女共同参画推進本部（以下、「本部」という。）もその機能を果たしていない。男女共同参画局設置以降、この「本部」には、府省における担当者として「男女共同参画担当官」が置かれ、「男女共同参画担当官会議」が設置され[25]、各府省においては、副大臣を本部長とする「男女共同参画推進会議」が設けられた[26]。ところが、「担当官会議」の設置は閣議決定事項であったにもかかわらず、開催の履歴は不明であり、2001 年以前は年に 1、2 度開催されていた本部自体、動かなくなった（本部会合は 2008 年の第 17 回までに 5 回しか開催されず、その後は 2014 年になるまで開かれなかった。以降は年一回の開催である。）[27]。かつてのように、「本部」についての活動などを基本計画に書き込み、計画の実施について責任を持たせるべきである[28]。

第 2 次基本計画から掲げられている数値目標についても問題がある。第 4 次基本計画からは、定期的にフォローアップする「参考指標」も導入され、毎年度公表されている[29]。しかしながら、先述したように、モニタリングの主体となるべき単独の監視専門調査会は常設されていない。このような状態を脱し、基本計画の実効性を確保するために、毎年度、監視専門調査会において計画の全般について進捗状況の把握、評価を行うべきである。数値目標を掲げている施策であれば、当該数値目標設定の目的とそれを実現するための手段である施策（事業）の関係を明瞭にするよう努力するべきである。進捗に問題があれば、理由を明らかにすべく分析を行い、男女共同参画会議で意見を決定

し、本部がそれを受け止めて実施するべきである。また、現在府省庁レベル、総務省行政評価局で行われている行政評価についても、ジェンダー主流化の観点を入れたものとするべきである。

そのためには、男女共同参画局に十分な人員、予算を確保する必要がある。また、2026年度に文部科学省から内閣府に移管され、「男女共同参画社会の形成」を目的とするナショナルセンターとなる機構を、基本計画の実効性確保に資するセンターとして確実に活用するべきである[12]。

すなわち、基本法に依拠したジェンダー平等推進の更なる活性化に向けて、ナショナルセンター機能の整備・拡充を促進する。機構においては各地域の男女共同参画・ジェンダー平等関連センターの情報交換・連絡調整や職員研修などを実施するとともに、実効性のある施策を適切に実施するための活動を深化させる。オンライン講座の拡充とともに、次世代の育成も視野に入れた対面型の講座・研修の実施を行う。

機構の前身である独立行政法人国立女性教育会館では、宿泊施設を維持してきた。そうした経験からも、機構の重要な役割である全国の男女共同参画センターのネットワーク形成にとって、宿泊を含めた対面での情報交換が極めて有効であると考えられるので、宿泊研修などの実施を視野に、収容力のある安価な宿泊施設の確保に配慮する。さらに機構は、国内外のジェンダー状況・政策の動向についての調査・研究を進め、国際比較可能なジェンダー統計（用語⑩）の拡充と公開を進める。その上で、地方自治体や国内企業のジェンダー平等を総合的に推進する機能を積極的に果たす。また、日本の科学技術政策の推進に向けて、国内の大学・研究機関のジェンダー状況を把握し、問題点の洗い出しとともに改善に向けた助言機能を担うものとするべきである。

(3) 提言3の背景・考え方

① 包括的反差別法、ハラスメントの禁止

ジェンダーに基づく差別を防止し、被害者救済、加害者処罰のために包括的に禁止する包括的反差別法の制定が必要である。反差別法（anti-discrimination act, equality act）とは、差別対象となりやすい属性を「保護属性」として定義し、その保護属性に対する差別的行為を禁止する法律である。差別的行為には、保護属性に基づく法的権利・利益・義務・負担に関する区別、保護属性に対する合理的配慮の否定、保護属性に関する個人情報の収集・個人データへの整理と差別的処理のための利用、保護属性に対するヘイトスピーチ・ハラスメントなどの種類がある。

反差別法には、個別的な反差別法と包括的反差別法がある。個別的な反差別法は、特定の保護属性だけを対象とし、あるいは、特定の分野について法的権利等に関する区別を禁止する。例えば、日本の男女雇用機会均等法（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（昭和47年法律第113号））は、女性を保護属性として、雇用分野における区別（同法第5条、第6条）やセクハラ（同法第11条以下）の禁止を理念として掲げる個別的な反差別法の一種と言える。

これに対し、包括的反差別法は、差別対象となりやすい属性を包括的に保護属性として列挙し、雇用・教育・文化活動・地域活動などのあらゆる分野を対象として、保護属性に基づく区別やハラスメントなどの差別的行為を包括的に禁止する法律である。包括的反差別法は、多くの国・地域で求められ、あるいは制定されてきた。1986 年、人及び人民の権利に関するアフリカ憲章（バンジュール憲章）には、女性差別に対する立法・制度的措置を求める規定があり、2010 年に同憲章に関する委員会が、性／ジェンダーの他に人種、宗教、政治的意見、財産、出生などに関する差別事由と戦う措置をとる義務を含むガイドラインを採択した。個別の国でも立法が進み、例えば、2000 年には南アフリカ共和国が差別禁止法を制定している。欧州人権条約は第 14 条で包括的に差別を禁止しており、加盟国は包括的な差別の禁止の義務を負っている。21 世紀に入ってから欧州連合に新たに参加したチェコ、クロアチア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、セルビアなどの諸国も、欧州連合加盟を機に差別禁止法を採択している。国連は 2023 年に「包括的反差別法制定のための実践ガイド」[30]を発表した。

日本では、男女雇用機会均等法その他、労働基準法（特に第 3 条）、部落差別の解消の推進に関する法律、障害者差別解消法、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT 理解増進法）などの個別的反差別法が制定されてきた。しかし、それらの法律では、差別の禁止が理念や努力義務に止まる場合も多い。また、日本では、包括的反差別法は制定されていない。ジェンダーに基づく差別を防止するには、ジェンダーだけを保護属性とした個別的反差別法だけでなく、包括的反差別法の制定が必要である。

まず、女性に対する差別は、単に「女性」という括りだけで生じるのではなく、「特定の人種の女性」、「特定の信条の女性」、「性的マイノリティの女性」といった他の差別対象となる属性と複合・交差した形で行われることもある。ここで個別的反差別法のみしかないと、例えば、女性差別禁止については「白人女性」の昇進、人種差別禁止については「黒人男性」の昇進の事実を証明し、差別はないという弁明を認めざるを得ず、「黒人女性」への複合差別が見逃されることになる[31]。我が国においても「アイヌ民族の女性」に対するこうした複合的差別の問題が存在している[32]。外国人差別や障害者差別が行われるとき、特にマイノリティの中でも弱い立場におかれる女性が強く攻撃されることも多い。また、選択的夫婦別姓が導入されない場合に、婚姻できない不利益を受けるのは、「女性」一般ではなく、「氏を変えることをアイデンティティの侵害と捉える信条・アイデンティティを持つ女性」であり、夫婦別姓が導入されないことも、複合差別（特定信条・アイデンティティを持つ女性への合理的配慮の否定）と捉えるべきである。また、女性差別は、雇用だけでなく、あらゆる分野で生じ得る。例えば、大学教育において、実際に、女性であることを理由に入学試験の得点を一律に減点する措置があったことが明らかになっている[33]。

さらに、従来の個別的反差別法は、ジェンダーに基づく区別禁止を主な内容としてきたが、近年、ジェンダーによる区別だけでなく、合理的配慮の否定も差別の一類型として捉えられるようになってきている。合理的配慮の否定とは、保護属性を持つ者

特有の困難について、合理的なコストで対応ができるのに、必要な調整や配慮を行わないことを言う。合理的配慮の否定は、障害者差別の分野で問題となってきたが、ジェンダー分野でも重大な問題となっている。例えば、大学や大学院等の入学者のジェンダーバランスが極端に振れていたり、大学や企業等の研究室が女性にとって配慮のない環境になっていたりする場合がある。文化活動の分野で、男性芸術家の作品ばかりが評価されたり、審査員のジェンダーバランスが男性に偏っていたりすれば、女性芸術家の活躍が阻害される。こうした場合、女性が公平に評価され、活動しやすい環境を整備するための配慮・調整が必要となる。その実現のためのコストが合理的な範囲にとどまる場合、それを拒否するのは、合理的配慮の否定という差別的行為の一種と考えるべきである。あるいは、司法の場で、裁判官や調査官が男性ばかりになると、例えば女性への配偶者暴力（ドメスティック・バイオレンス、以下DVという。）被害について十分な理解がなされず、必要な保護が行われない危険が生じる。女性に対する合理的配慮の義務が規定されれば、裁判官や調査官に対し、女性特有の被害を理解するための研修やDVへの無理解な言動への苦情申し立て窓口の設置などにつながる可能性が出てくるだろう。

性的マイノリティへの差別解消のためにも、合理的配慮は重要である。例えば、公衆浴場の利用において、法的性別や性自認ではなく、身体的特徴に基づき男性用・女性用を区分せざるを得ない場合がある。この場合、トランスジェンダー当事者が、男性用・女性用のいずれも利用を躊躇せざるを得ない事態も生じ得る。こうした場合に、特別の利用時間を設定するなどの配慮が必要となる。

そして、女性であることを理由としたハラスメントは、議会でのヤジ、選挙運動中の候補者へのつきまといや暴言、教育の場での女性の能力（例えば理科系科目などに対する能力）を低く見る発言など、多くの領域で生じ得るものであり、性差別に基づくハラスメントを包括的に禁止する法制が必要である。

包括的反差別法が制定されれば、保護属性が包括的に列举され、女性に対する複合・交差差別の解消のきっかけとなる。また、雇用以外での領域での差別も禁止され、さらに、女性に対する合理的配慮の義務も設定されることにつながる。このため、本提言では、ジェンダーに基づく差別を防止するため、包括的反差別法の制定を提案する。

② 性暴力等

「ジェンダーに基づく差別・暴力の防止」がジェンダー平等・公正のために必須であることに異論はない。従来の基本計画の中でも、「女性に対する暴力は重大な人権侵害である」という認識の下、一貫して取り上げられてきた重要テーマである。第4次及び第5次基本計画では、1) 女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり、2) 性犯罪・性暴力への対策の推進、3) 子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進、4) 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進、5) ストーカー事案への対策の推進、6) セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進、7) 人身取引対策の推進、8) インターネット上の女性に対する暴力等への対応、

9) 売買春への対策の推進を挙げ、担当省庁を明確にし、具体的な施策についても記載している。

各取り組みの中で成果が見られるものとして、1) の婦人保護事業の見直し及び9) について、女性を差別的に見ていると長年指摘されてきた売春防止法が見直され、「困難女性支援法」[34]が施行されたことが挙げられる。しかし、売春は社会の構造的な差別・権力関係の反映という視点から、スウェーデンやフランスのような買春者処罰への転換も検討に値しよう。困難女性保護のための施策の充実も求められる。特に最近ホストクラブの売掛金支払のために売春をする女性の増加が社会問題化しており、警察庁も取り締まりを強化しているが[35]、背景にある構造的な権力・支配関係、貧困女性の問題など、根本問題にも目を向ける必要がある。

2) 性犯罪に関する罰則や刑事手続に関して刑法や刑事訴訟法が2023年に改正され、2017年に実施された110年ぶりの性犯罪関係の刑法大改正でも実現されなかったいわゆる不同意わいせつ・性交等罪、面会要求等罪、盗撮罪の新設や配偶者間でも性犯罪が成立することの明文化、性交同意年齢の13歳未満から16歳未満への引上げ、公訴時効の延長等が行われた。しかし、性暴力ワンストップ支援センターの設置が全国で進む一方[36]、センター設置の根拠法がないため各センターの支援内容にばらつきがある、公的な財政支援が不十分である等の問題が指摘されており[37]、公認心理師等の技術者の安定的雇用の不足を含めて早急に改善する必要がある。

3) について、「教育職員児童生徒性暴力防止法」及び日本版DBS（用語⑫）の創設を含む「こども性暴力防止法」、さらに「AV出演被害防止・救済法」が成立した。特に、こども性暴力防止法には、性加害者の治療的支援も含まれていることから、こども家庭庁、厚生労働省、法務省等の既存の行政区分を越えた新しい枠組みの整備が必要である。また、性被害防止のためには、幼児期から思春期にかけての一貫した包括的性教育（用語⑬）も必要である。

4) について配偶者暴力防止法が令和5年に改正され、保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化が行われた。しかし、DV被害者の保護については公的シェルターが使いにくい、民間支援団体への予算措置が不十分等の課題があり[37]、この点は早急に改善すべきである。

5) について、ストーカー規制法が2021年から2023年にかけて毎年改正され、処罰範囲すなわち被害者の保護範囲が順次拡大されてきた。しかし、ストーカー殺人事件は最近でも報道されており、一層の対策強化が求められる。

6) については、労働施策総合推進法の改正・指針等による対策強化は進められているものの、セクハラに関する法律上の定義が未だ日本には存在せず、罰則を伴う禁止法の制定もなされていない。国際労働機関（ILO）のハラスメント禁止条約（2019年、用語⑭）を速やかに批准し、罰則を伴うハラスメント禁止法を制定すべきである[38]。大学・研究機関に関しても、構成員のセクハラ被害は深刻であり[39]、研究力の向上のためにもセクハラ防止を含む研究環境の改善は急務である。

7) についても人身取引対策推進会議の下で関係各省庁が対策を行っているものの[40]、人身取引事案の検挙の少なさや刑罰の軽さがアメリカ合衆国による「人身取引報告書[41]（日本に関する部分）」においても指摘されている[42]。これを真摯に受け止め、より実効的な対策を目指すべきである。

8) については、リベンジポルノ防止法や児童買春・児童ポルノ処罰法等による法規制以外は未だ啓発活動が中心であるが、フランス刑法のように多くの犯罪でインターネットを介した場合を刑罰の加重事由とするなど、より実効的かつ強力な防止策を講じる必要がある。

(4) 提言4の背景・考え方

2024年度の大学（学部）進学率（過年度高卒者を含む）は女子56.2%、男子61.9%と男子が5ポイント以上も上回っている（図表⑥）。大学に在籍する学生数の女性割合は44.7%であり（図表⑦）、高等教育の男女格差の解消は依然として課題である。さらに、大学院進学率（2022年）は、修士課程で女子31.9%、男子68.1%、博士課程で女子34.1%、男子65.9%で、大学進学率以上に女子の比率が低くなっている[43]。女子の大学院進学率向上は、将来の女性教員比率の向上のために不可欠であり、この点の改善は急務である。

女性教員の登用は文部科学省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援事業（女性リーダー育成型）」が一定の効果を発揮しているが、大学への競争的資金や、国際卓越研究大学を選定・評価する際にも、教員・職位の男女比、ワークライフ・バランス確保の措置、ハラスメント防止措置を組みこむべきである。

日本学術会議社会学委員会ジェンダー研究分科会による報告「新しい学術支援・研究職の待遇改善の必要性について」[44]は、リサーチ・アドミニストレーター（URA）など「新しい学術支援・研究職」の諸待遇の問題もジェンダーをめぐる問題と密接に関連しており、それらを従事者の性別に留意して調査する必要性を指摘している。

数値目標達成を効果的に進めるには、学内関係者がジェンダー不平等の構造を理解する必要がある。大学は啓発に一層務め、登用された教員に過度の負担がかからないように配慮し、登用されたことでハラスメントにあうような事態を防止しなければならない。

① 理工学分野、生命科学分野、人文・社会科学分野

ア 理工学分野

理工学分野におけるジェンダーギャップ問題は世界的課題である[45]。諸外国とは異なり大学進学におけるジェンダー平等・公正が未だ達成されていない我が国において、その傾向はとりわけ顕著であり、早急な環境是正、問題解決が必要である。経済協力開発機構（OECD）の2021年調査によると、大学など高等教育機関の卒業・修了生に占める女性の割合は、自然科学・数学・統計分野で27%、工学・製造・建築分野で16%と加盟38か国中最下位である[46]。学部進学者のうち、男性の理工系割合は28%である一方、女性の理工系割合は7%に留まる。こうした理工学分野における大きなジェンダーギャップは、女性があらゆる分野の研究、教育、進学、

社会進出等において差別的扱いを受けてはならないといった反差別的視点に加えて、科学技術・イノベーションにおける多様性の確保と国際競争力強化の視点からも[47]、国を挙げて今まさに解決に取り組むべき緊急課題と言える。基本計画におけるジェンダーギャップ解消に向けた取り組みやその目標値は、科学技術・イノベーション基本計画、統合イノベーション戦略等に引用され[48]、理工系ジェンダー平等に関する指標として各省庁へと展開されることから、その値は常に挑戦的なものでなければならないが、第2次基本計画から掲げられ始めた女性研究者比率の目標値[49]は、現行基本計画においても20年の時を経て変わらないどころか一部下方修正された状況にある[50]。具体的には、第2次基本計画では、国立大学協会報告書において策定した「2010年までに女性教員の割合を20%に引き上げる」という目標値を踏まえ、各国立大学法人における女性教員の割合向上を要請していたが、第5次基本計画では、理工系については、講師以上の教員に占める女性の割合の成果目標値は、理学系12%、工学系9.0%（期限2025年）となった。採用に占める女性の割合については第2次から第5次まで変更はない（理学系20%、工学系15%、農学系30%、医歯薬学系30%）。国や省庁、大学・学校、産業界等の全ての機関・団体は、分野ごと、地域・組織ごとの課題を精査し、目標値を達成すべく実効性のある対策を推進する必要がある。

理工系女性人材育成のうち、成長期（幼少期～中高生）については、（1）社会や家庭におけるジェンダーバイアス問題、（2）初等中等教育で始まる女子の理科離れ問題、（3）女子生徒の理工系進路選択について、それぞれ個別の対応が必要である[51]。

（1）では、未来を担う子供たちがジェンダーに関わる誤った固定観念を植え付けられることのないよう社会構造の変革を急ぐとともに、ジェンダーバイアス解消のための積極的な行動が求められる。

（2）では、学習指導要領細則への多様性・包括的性教育の一環としてのジェンダー教育の明記や、データに基づく適切な介入教育の推進、科学技術への健全な関心を育成する環境や機会の創出が求められる。

（3）では、進路選択において生徒の意思決定に影響を及ぼす保護者、教員へのジェンダー教育の徹底や、国や企業による理系進路選択支援プログラムのさらなる推進、高大接続改革による女子の理系進学への積極的な働きかけなどが求められる。特に、文部科学省教育未来創造会議「第一次提言」[52]を受け、現在導入が加速化している総合選抜や推薦入試への「女子枠」の導入[53]は、理工系進学を望む女子生徒の潜在数が十分に高いことを示す一方[54]、一般入試での女性入学者増加には必ずしもつながっておらず、現在の我が国の一般入試制度の問題点をも指摘するものである。「女子枠」に関しては、今後もその動向を注視する必要がある[55]。例えば、2025年世界大学ランキング第7位のカリフォルニア工科大学は、同校の133年の歴史で初めて入学者数の過半数が女性になった[56]。その要因として、女子高校生向けのSTEMプログラムを拡大したことに加えて、理数系科目の入学要件緩和

の効果が挙げられる[57]。「女子枠」導入に当たっては、男子生徒が感じる「不公平感」を減じるために、導入の結果として生じる多様性は男子にも良い影響を与えることを理解させる等、男子に対するジェンダー教育の徹底が重要である。

理工系分野におけるジェンダーギャップは、専門性が高まる大学院進学においてさらに拡大し、大学教員においては、助教、講師、准教授、教授と職位が上がるにつれてさらに顕著なものとなる。上述の通り、政府はギャップ解消のための目標値を設定し、公表しているものの実効性が伴っていない[50]。教員組織におけるジェンダーギャップ解消は、未来社会においてイノベーション創出に関わる次世代高度専門人材が、多様な視点や発想を学び、男女問わず公平に評価され、その能力を最大限に発揮するための研究教育環境を整える上で必要不可欠なものであり、特別な配慮を持って早急に取り組まなければならない課題である。

昨今国立大学を中心に導入が進みつつある大学教員採用における女性限定公募[58]は、女性教員比率が著しく低い分野におけるジェンダーギャップ解消のために有効な手段であるが、導入の際には、女性採用数に関する目標値達成のみを目的にするのではなく、女性教員の採用と育成、そして上位職登用に適した環境整備を組織的に進めることを忘れてはならない[59]。理工学分野のジェンダー問題解決には、研究分野の特性に合わせたきめ細やかな対応が必要である。大学だけではなく産業界をも含む組織の長は、ジェンダー平等組織構築のため、女性数を増やす努力とともに、女性が活躍し、リーダーシップをとることを妨げる慣習、すなわち男女の固定的な性別役割分担意識やジェンダーバイアスの払拭のための施策を自らの責任のもと、着実に進めなければならない。

イ 生命科学分野

生命科学分野は多様であり、関係する大学の学部名称を挙げれば、理学、農学、家政学、保健(医学、歯学、薬学、看護学等)が含まれる。この分野では学部により学生における女性の割合は大きく異なる。2024年度の調査では理学 28.3%、農学 46.8%、家政学 89.9%であり[60]、理学や農学では女子学生が半数に満たない一方、家政学では圧倒的に女性が多いという大きな偏りが見られる。これは進学・就職先のイメージや社会的な役割分担意識などが依然として学生の進路選択に影響している可能性を示している。

また、教員全体における女性の割合を見ると、家政学では女性教員の割合はようやく 57%に達しているが、教授の割合は 42.8%である。理学・農学では女性教員はともに 18%前後と圧倒的に少なく、教授ではその割合がさらに低下し、理学で 7%、農学で 8%にとどまっている([61]を基に集計、解析)。これは、過去の採用の偏りが現在の状況に影響を与えていることに加え、学術分野における女性のキャリアパスの形成が依然として困難であることを示唆している。特に、理学や農学では、研究の継続において研究資金の獲得競争が激しく、長期的なキャリア形成が求められる一方で、育児や介護といったライフイベントへの対応が十分に考慮されてこなかったことが背景にあると考えられる。さらに、理学系や農学系では、長時間にわた

る動物実験やフィールドワークが研究手法として用いられることが多く、ワークライフ・バランスの確保が困難であることも、女性研究者の定着を妨げる要因の一つとなっている。これに加え、指導的立場に就く機会の少なさや、研究ネットワークの形成におけるジェンダーの壁なども影響している可能性がある。

これらの課題に対処するためには、研究環境の改善が不可欠である。例えば、DXの導入により実験やデータ解析の効率化を図ること、異分野連携の促進により多様な研究手法を取り入れることが求められる。また、学内外でのメンター制度の充実や、女性研究者向けの研究費やキャリア支援策の拡充も重要である。何より、ジェンダーバイアスを払拭し、多様な進路選択を後押しするためには、学生当事者のみならず教師や保護者に対する教育・啓発施策が一層求められる。これにより、女性研究者の増加だけでなく、研究の多様性や創造性の向上にもつながることが期待される。

保健分野での学生における女性の割合は、2024年度の調査で、医学部 38.2%、歯学部 44.5%、薬学部 62.6%、看護学部 90.7%である[60]。2018年度にある大学の医学部医学科入試における女子に対する不公正処遇が明らかになったが、日本学術会議は、同年9月14日に幹事会声明を発出して対処を求め[62]、10月26日には公開シンポジウムを開催した[63]。全国の医学科の合格者に占める女性の割合は同年の34.3%から2019年度には38.0%となり、2024年度は40.0%と問題発覚の前後で明らかに増加している(図表⑧)。過去15年間ほぼ変化がなかった医師国家試験女性合格者の割合も2024年度の34.6%から2025年度には36.3%に増加し、女性医師の割合は2022年度の23.6%から[64]さらに増加するものと考えられる。一方で、医学系学会の役員・委員に占める女性の割合は低く(図表⑨-1)、医学部医学科女性教員比率が主任教授3.5%、その他教授4.9%、准教授9.8%、講師13.6%(図表⑨-2)と低いことがその一因と考えられる。

2022年の医療施設(病院・診療所)に従事する歯科医の女性の割合は25.8%であるが、年齢階級が低くなるほど高くなり、29歳以下では48.7%であるのに対して[64]、2024年の歯学部女性教員比率は教授9.3%、准教授23.7%、講師32.6%であった[61]。

2022年の調査では薬局・医療施設に従事する薬剤師の65.1%が女性であるが[64]、2024年の薬学部女性教員比率は教授13.9%、准教授21.5%、講師30.6%であった(国立大学の調査結果はなく、公立・私立大学の資料のみ)[61]。

看護系大学に対する2020年度の調査では、看護師免許が必要な看護教員教授の92.9%が女性であるのに対して、基礎医学や教養科目などを担当する教授の女性割合は16.3%であった[65]。看護教育については女性が多くを担っている一方で、「保健医療労働力において女性、多様なジェンダーの人々及び看護師の地位は低く、リーダー的役割に就くことはほとんどない」[66]。その原因について、「看護が『女性的』『養育的』な専門職とされること」が「看護の地位の障壁」となり、「看護職及びその職務に対する過小評価及び敬意の欠如」を生んでいるためと言われている。

る[66]。看護学部では、大学進学におけるジェンダー公正はむしろ男性側から達成されていない状況であるが、保健医療におけるリーダー的立場に参画する人材の育成も課題となる。女性が学生の過半数を占める薬学部や女性が増加している医学部、歯学部においては、上位職の女性教員の増加と大学・学会の意思決定機関への女性の参画が課題となる。各分野で女性割合が増えない要因は異なると考えられるが、生命科学分野のジェンダー平等の推進を掲げ、協働して目標値を設定し、分野ごとに課題を精査していく必要がある。そのためには、ジェンダー統計の整備が必須であり、文部科学省学校基本調査などにおける学部別教員数の調査内容の充実が求められる。

ウ 人文・社会科学分野

人文・社会科学分野がジェンダー主流化を推進する人材を育成する役割を担っていること、また倫理的、法的、社会的課題（ELSI）（用語⑮）に対応するためにも、人文・社会科学においても女性採用・上位職の数値目標の設定と環境整備を行うべきである。

人文・社会科学系の学部における学生の女性割合は、2024年で45.2%であるが、人文科学では文学が68.4%と突出し、史学は41.6%と低い。社会科学全体では37.3%、法学・政治学は37.0%、商学・経済学は31.2%であり、社会学がようやく56.0%となっている[60]。理工学分野や生命科学分野のみに焦点を当てるのではなく、人文・社会科学分野も含め、ジェンダー平等に向けた総合的な施策を求める。

教員に関しては、大学の研究者の採用における女性の割合について、第5次基本計画では人文社会系についても数値目標が設けられた。2025年度を期限とする数値目標として、人文科学系45%、社会科学系30%を掲げたが[50]、2022年度の達成状況はそれぞれ45.3%、31.8%であり達成されたので[67]、新たな目標値の設定が必要である（図表⑩）。そのためには、2023年以降の数値について公表されるべきである。

「人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会」（GEAHSS）による同学協会所属者への実態調査においては、所属機関の常勤職、役職者には「男性が多い」との回答が7割近くを占め、役職・職域ごとでの性別の偏りを解消することについても、8割以上が重要だと回答している[68]。教員（講師以上）における女性割合について、現在は理工系のみ数値目標が設けられているが、第6次基本計画では人文・社会科学を含む全学系について設けるべきである。なお、現状では、性別、専門分野、職位を同時に把握できる統計が存在しない[69]。解決すべき喫緊の課題として、政府によるジェンダー統計の整備を求める。

また、科学研究費助成事業（科研費）の審査区分について、大区分Aにおいては10ある中区分のうちジェンダー関連の小区分が設けられているのは地理学・文化人類学・民俗学、政治学、社会学のみである。GEAHSSも要望しているように[70]、中区分に「ジェンダー」を設置し、小区分「ジェンダー関連」を全ての中区分に設定するべきである。

② 女性研究者比率の向上と学術における意思決定への女性参画

基本法は、第2条で積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を定める。政府は、2003年に「202030」目標を掲げ、第3次基本計画（2010年）から第5次基本計画（2020年）まで、女性研究者比率の向上を目指して、期限を画した数値目標を設定してきた（ゴール・アンド・タイムテーブル方式）。この数値目標は、科学技術基本計画にもそのまま共有されてきた。

第4期科学技術基本計画（2011年）では、女性研究者の新規採用割合を2015年までに「自然科学系25%（早期）、更に30%を目指す。特に理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系合せて30%の達成を目指す」とされた[71]。しかし、達成できず、同じ数値目標が第5期（2016年）にも継承された。科学技術基本法の改正（2020年）を受けて、第6期（2021年）では上記の通り人文・社会科学も追加されて、女性研究者の新規採用数値目標は「人文科学系45%、社会科学系30%とされ、教授等（学長、副学長、教授）に占める女性割合は「早期に20%、2025年度までに23%」（2020年度時点、17.7%）と目標設定された[72]。

「わが国の科学者の内外に対する代表機関」（日本学術会議法第1条）である日本学術会議もまた積極的に取り組みを進め、2017年に会員の女性比率30%を達成して、その比率は今も伸びている[73]。量は質を変化させる。学術会議では提言やイベントがジェンダー視点でチェックされるようになったばかりか、それまでの男性中心時代には取り上げられなかった生活課題や女性問題が議論の射程に上っている。

このような背景の下、日本学術会議は、全国の大学・研究機関等（以下、「大学等」という。）及び研究者に対して行ったアンケート調査（2019年）をもとに、提言「大学・研究機関における男女共同参画推進と研究環境改善に向けた提言ー日本学術会議アンケート調査結果を踏まえてー」を発出した（2023年）[74]。同提言では、「国、大学・研究機関は、採用・昇進・役職者選任などのあらゆるレベルにおいて実効性の高いポジティブ・アクションを活用して男女の不均衡を早期に是正すべきであり、女性研究者及び次世代女性のエンパワーメントを図ることが求められる」（提言1）と課題を提起した。以下では、その後の動向を加味して、改めて三つの課題を指摘しておきたい。

第一に、より上の数値目標を設定し、大学等の評価指標の一つに正式に組み込むこと。特に問題と思われるのは、数値目標設定が採用中心で、昇進については十分とはいえないこと、女性教員全体の数値目標だけでは職位が低い任期付きポストでの女性採用が増え、教授職での女性比率の低さが隠されやすいこと、意思決定に関わるポストの女性比率が依然として低いこと、国立大学に比べて私立大学では大学による取り組みの差が大きいことである。基本計画の成果目標として掲げる数値については、毎年度モニタリングする必要があるのだから、そのデータを得ている調査結果を公表するべきである。

第二に、数値目標達成に向けた努力を強めること。30%目標の設定については、男女差と分野差が認められるとはいえ、女性研究者の目標設定に対する肯定的回答は半

数を超えている。特に人文・社会・看護・家政・教育では肯定的回答が70%前後に上った。男性のそれに対する否定的回答が多い分野はそもそも女性比率が低い分野であり、女性比率を高めることによって数値目標設定への理解を高めることができる。

第三に、「女性候補者がいない」、「男性研究者に対する逆差別である」といった批判については、国内外の成功事例を参考にして、ポジティブ・アクションが社会の構造的差別・不平等の是正だけでなく、学術研究における視点の多様性確保につながり、学術全体の振興のために不可欠であることの理解を、丁寧に求める必要があろう。現状では、分野を問わず、学生・院生の女性比率と教員（特に教授）の女性比率が大きく乖離している。若い世代を研究者として育てられていないことを真摯に受け止め、「リケジョ対策」に限定されない次世代女性研究者育成が急務である。

③ 任期付き研究者の問題

ア 個人のキャリアに関する問題

女性研究者が長くエントリーレベルの職位に滞留していること、またポストク級女性研究者の高年齢化が明らかにされている。国際的にも、任期付き研究者の女性比率が高いことが指摘されている[13]。

アカデミアには、競争的資金の獲得あるいは人事公募での採否など、他者との競争的な側面がある。女性は月経や妊娠・出産の可能性を抱えているため、生来、相対的に男性よりも学術活動にエフォートを割きにくく、競争的側面における不平等を被る要因となる。また、35歳以上の初産婦はリスク上昇が懸念されるが、任期付き研究者の多くが30歳前後であることを踏まえると、男性に比して女性の方が、ワークライフバランスを踏まえたキャリアパスを描く上でより厳しい選択を迫られる負担もある。これらの不平等は、身体機能に由来する部分が大きく、施策による解決は容易ではない。学術界全体でこうした不平等があることを認識し相互理解を醸成すべきである。

具体的な事例として、若手顕彰事業のあり方があげられる。資格制限の指標として、年齢ではなく博士号取得後年数などキャリアに相応する指標を用いることを標準とし、さらに各種ライフイベント期間を年限算出において考慮することで、不平等は緩和される。

イ 数値目標・女性限定公募に関する問題

組織や集会において一定以上の女性比率を求める動きも、任期付き研究者のジェンダー不平等に影響を及ぼしている。女性の不利益として、数値目標達成のための仕事の集中が問題となっている。任期付き研究者もこうした数値目標の達成のため集会等への参加が要請され、任期付き研究者であるからこそネガティブな評価を恐れて断れず対応せねばならない。集団としての数値目標のために、女性個人が不本意な時間を過ごしているならば、それは数値目標の主旨である理念と相反する。この問題解消のため、数値目標の設定には細心の注意を払い、現状での女性比率を考慮した現実的かつ前向きな数値目標を設定することが望まれる。

近年、女性限定とするテニユアトラックあるいはテニユアのついた人事公募が広く行われている。一方で、女性限定公募を通じて採用された者に対して、組織内外から「女性だから選ばれた」といった類いの否定的評価がなされることもある。採用後には、先述の女性への仕事集中問題に見舞われる蓋然性も高い。組織にあるジェンダーの偏りを是正するための取り組みが個人に無用の負担をかけては、本末転倒である。女性限定公募を実施する組織にあっては、採用後に起こりうる個人と組織の問題を最小化することまで視野に入れた取り組みを期待する。

(5) 提言 5 の背景・考え方

① デジタル社会への女性の積極的参入

デジタル社会を取り巻く国内外の情勢はここ数年で著しく変化している。前回の第 5 次基本計画では、Society 5.0（用語⑩）に準じ、ビックデータ、機械学習、人工知能(AI)、IoT、デジタルトランスフォーメーション(DX)等の台頭のもと、激化する国際競争に打ち勝つため、情報工学、電子工学、機械工学分野等の情報通信技術(ICT)関連分野を専門とする人材の育成が「性別を問わず」急務であるとし、STEM分野やデジタル・テクノロジー分野でのジェンダーギャップ縮小の重要性や、イノベーション領域での女性の活躍促進に向けた環境整備の必要性について明記されていた。しかし、その後、生成AIの出現により、情報分野に留まらない、さらに大きな社会変革が生じ、求められる人材像も大きく変化している。

「統合イノベーション戦略 2024」では、生成 AI 技術の発展とそのリスク、生成 AI によるイノベーションの加速について述べられ[75]、「第 7 期科学技術・イノベーション基本計画に向けての提言」では、生成 AI の先も見越した AI 研究における競争力の確保と、AI を安心・安全に社会実装できる仕組み作り、及び法制度等における国際的通用性の確保について述べられている[76]。そして、生成 AI によって知識や技術が補填されることに鑑み、未来の DX 推進人材には、より創造性の高さや、リーダーシップ、批判的思考などのパーソナルスキルやビジネス・デザインスキルが必要とされるようになった[77]。このような背景のもと、多様な価値観を持つ人材として、女性研究者の情報イノベーション領域への参入への期待が、これまでも増して社会的に著しく高まっている。事実、情報通信技術(ICT)を活用した職業は、テレワークやフレックスなど多様で柔軟なワークスタイルを取りやすく、女性特有のライフステージの変化に対応するとして、海外では女性の社会進出のための重要な分野となっている[78]。米国では、計算機科学科の女子学生比率も急増し、トップ大学では 40%超に到達している[79]。次の②ジェンダード・イノベーションにおいて説明する通り、公平で平等なデジタル社会を構築する上でも、ICT 分野への女性の参画は極めて重要である。

しかし、ある大手予備校による大学入試模擬試験での志望データを用いた分析によると、情報系を除く国公立大学（前期日程）の工学部を志望する女性の割合は、2011 年からの 10 年間で 13.6%から 18.5%と増加しているのに対し、情報系学部・学科では

17.2%から16.1%とむしろ減少している[80]。また、労働力調査によると、情報通信業での女性雇用者の割合は、製造業同様3割に届かず、低い水準にとどまっている[81]。このような日本のデジタル競争力は、2025年現在世界ランク35位と、他国に比べて遅れをとった状況にある[82]。こうした状況に危機感を覚え、公益社団法人日本工学アカデミーは、2025年2月13日付で「緊急提言」を発出し、情報学・工学分野における女性の参画を拡大するために、「女性割合に係る統計データを整備・可視化・公開する仕組みの構築」「統計データを活用した客観的な調査・評価の実施」などが必要だと訴えた[83]。

今後日本が、デジタル、AI、グリーン等の成長分野で、質・量の両面から世界をリードすることを目指すのであれば、女性研究者を含む新たな優秀な高度専門人材を当該分野に取り込めるよう、早急に大学の再編等を含む大胆な施策を進めていくことが不可欠と考えられる。たとえば、教育未来創造会議からの提言にあるように、これまでの学部等の構成を大胆に見直し、学生が複数専攻選択等により、諸外国と同様に、「文理の枠を超えた学修に取り組むことができる環境」を整えることも方策の一つである[84]。

② ジェンダード・イノベーション

ジェンダード・イノベーションとは、性差を科学の重要な要因と捉え、ジェンダーを軸に研究と科学技術・イノベーションの質の向上を目指す研究開発領域を指す[85]。2000年代に始まり、欧米を中心に精力的に研究が進められている[86]。ジェンダード・イノベーションは、性差医療などに代表される生物学的な「性差」（セックス）に着目した学術分野に留まらず、性差分析の結果を研究・技術開発プロセスに導入することで、男女が同等に科学技術の恩恵を社会的サービスとして受けられるようにすべきとの考えに基づいている。そしてこれは新たな科学技術・イノベーションの創出にもつながるとされる。他方、ジェンダード・イノベーションは、社会や文化によって構築された性別であるジェンダーにより生じる弊害の解決をも含むものである[86]。

関連の産業として注目を集めているのが「フェムテック」（Female（女性）とTechnology（テクノロジー）を掛け合わせた造語）である[86]。婦人系疾患からライフステージに至るまで幅広い領域のテクノロジーがテーマである。フェムテック市場は、国内外で大きな成長産業として期待されており、2021年に初めて、「骨太の方針」等の政府決定文書でも明記され、経済産業省も女性が働きやすい社会実現のためにフェムテックの活用を支援している[87]。

第5次基本計画では、ジェンダーに関わる科学技術・学術の問題点として「男性の視点で行われてきた研究や開発プロセスを経た研究成果は、女性には必ずしも当てはまらず、社会に悪影響を及ぼす場合もある」と踏み込んだ表現がなされている[88]。その代表的な事例が生成AIである。AI学習データに潜む現代社会の差別や不公平性（性差別や人種問題など）が、AI社会において顕在化する傾向がみられ、現在大きな社会問題となっている。例えば、Google翻訳が医師は男性、看護師は女性など、職業で性別を決めつけてしまう事例や、AmazonのAIを活用した人材採用システムが女性

を差別する欠陥を持った事例などが報告されている[89]。問題解決のためには、人間による機械学習技術への適切な介入が必要になるが、その実行には、女性をはじめ多様な研究者が AI の開発に関わり、多様な視点でバイアス改善への努力を進めることが必要である。

科学技術分野への女性研究者の進出の必要性について、第6期科学的技術・イノベーション基本計画[72]策定当時はジェンダード・イノベーション創出をその理由として取り上げる必要があったかもしれないが、現在、科学技術分野に女性の力を活用するという点において異論を唱える人はおらず、ジェンダード・イノベーション関連分野に留まらず、女性の活躍の場をさらに広げる必要がある。女性、男性、性的マイノリティのいずれを問わず、多様な人材が個性を活かしつつ、協力して創造的仕事をするのが当たり前の未来社会を目指すべきであろう。女性研究者・技術者が、性別役割分担に縛られず、そして差別的扱いを受けることなく、その能力を最大限に発揮できるような環境が、科学技術・イノベーション分野で早期に実現することが望まれる。

③ 性差医療

「2020年提言」において、性差を踏まえた男女の健康支援に関して3つの課題を提言した(資料②)。その後、2023年6月には「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」において、小児・周産期医療を担う国立研究開発法人国立成育医療研究センターに女性の健康に関するナショナルセンターとしての機能をもたせ、女性の健康に関する研究の司令塔機能と女性の健康に関わる最新のエビデンスの収集・情報提供を行う仕組みを構築することが政府決定された[90]。また、同年12月の「こども未来戦略」において、プレコンセプションケア(用語⑭)や産後ケア事業を含む成育医療等の提供に関する研究等を進め、基礎疾患のある妊産婦や妊娠と薬に関する相談支援を同センターで進めることが閣議決定され[91]、これらを受けて2024年10月に「女性の健康総合センター」が開所した[92]。

アメリカのNIH女性健康局(Office of Research on Women's Health: ORWH)では、健康と疾病に対するセックスとジェンダーの影響に関するあらゆるデータを収集し、その調査・研究を推進している。女性のライフステージに応じた疾病予防措置等に活用するためには、女性特有の疾患だけでなく、すべての疾患領域における生物学的性(セックス)差と社会的・文化的性(ジェンダー)差の視点に立った基礎・臨床研究のデータを収集・分析し、日本の性差医学研究を推進する必要がある、それはすべての国民の健康支援に繋がる可能性がある。従って、女性の健康総合センターにおいては性差を踏まえた健康と疾病に関わる広範な領域の研究データが収集されるべきである。

しかしながら、すべての領域で性差医学研究を推進し、その成果を疾患の診断、治療、予防に反映させる責務を「女性の健康総合センター」に担わせるのは不可能である。生物学的性差は性ホルモンや受容体・酵素の発現や代謝の差などに起因するが、女性ホルモンに心血管系に対する保護作用があることから循環器疾患は最も性差が認められる領域の一つである。急性心筋梗塞などの虚血性心疾患の発症率は女性の方が

低い、急性心筋梗塞を起こすと女性は合併症を伴うことが多く予後は不良である[93]。免疫にかかわる複数の遺伝子がX染色体上に存在し、免疫応答は女性に強い傾向があり、膠原病など自己免疫が関係する疾患は女性に多く、女性生殖器以外の癌は男性に多い傾向にあるが、発癌には喫煙歴や飲酒歴が男性に多いなどジェンダーも影響しうる。一方、女性は男性より短期間の飲酒でアルコール性肝障害やアルコール性膵炎を発症しやすい。また、男性更年期障害など男性医学に対する社会的関心も高まっている。

このような性差に関する研究成果を活かして個別化診療を行うには、医学教育に性差医療を導入することが必要である。アメリカでは1995年に性差医学を医学教育に導入する重要性が正式に認められたが、標準的なカリキュラムがなく、解剖学的・生物学的性差を教えるのみで、性差医療を実践するための指導が行える大学は未だ少ない[94]。日本でも医学教育・コア・カリキュラムに横断的な性差医療の項目が加えられたが、各大学に教育内容を任せるだけでは、人材も限られており、質の保証された教育は困難と推測される。アメリカでは複数の機関が協働して2015年から5年間で3回Sex and Gender Health Education Summitが開催され、性差医療の視点を臨床的意思決定（clinical decision making）とケアに取り入れるための体系的な教育方法等について議論を重ねてきた[95]。日本には「女性の健康総合センター」以外に性差医療に係る機関はないが、関連する複数の学協会をも結集し、医学部における性差医療の教育システムの構築、さらにはヘルスケアに関わる医療スタッフへの教育を推進することが望まれる。

④ セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス・ライツ

「2024年CEDAW最終見解[11]」は、「性と生殖に関する健康と権利」（SRHR :Sexual and reproductive health and rights）（用語⑱）に関して、日本政府に二点を勧告している。1）健康（41-42パラグラフ）と2）性教育（37-38パラグラフ）である。1）については主に三つが指摘されている。(a)刑法と母体保護法の改正（人工妊娠中絶（以下、中絶）の合法化・非犯罪化及び配偶者同意権の撤廃）、(b)安全な人工妊娠中絶サービスへのアクセス権の保障（緊急避妊薬を含む）、(c)最高裁違憲決定に従って性同一性障害特例法（2003年、以下特例法という。）第3条を改正し、被害者に補償すること。2）については、包括的性教育の導入が勧告されている（38パラグラフ）。

1)(a)について、日本は世界でも中絶が最も容易にできる国の一つであるが、それはSRHRが保障されているからではない。刑法には「自己堕胎罪」（212条）が存続する。日本ではじめて中絶を合法化した優生保護法（1948-96年）もその改正法である母体保護法（1996年成立）も、一定条件を満たした場合に限り、刑法堕胎罪の適用を除外する（適応規制モデル）という旧タイプの法律である。世界では、1973年のロウ対ウエイド判決[96]以降、妊娠初期3ヶ月の中絶を女性の自己決定権として保障する新タイプ（期限規制モデル）の法律が増えている。2022年、アメリカではロウ対ウエイド判決が覆され、州ごとに中絶法制が異なる事態となった。しかし、世界では60か国以上の国と地域で中絶が自由化されており、2024年、フランスは中絶の自由を憲法に明

記した最初の国となった。これに対し、日本の母体保護法は SRHR を保障する条文を持たず、中絶には配偶者の同意が必要とされる。優生保護法は、「優生上の見地から不良な子孫の出生を防止すること」（第 1 条）を目指す差別的な法律であった。2024 年 7 月、最高裁判所は、優生保護法を憲法 13 条、14 条違反とした[97]。同法により強制不妊手術を受けた者の数は 2 万 5 千人にのぼると推定され、女性が 4 分の 3 を占める。母体保護法は、生殖を人権として捉える発想に欠ける優生保護法から優生規定を外したものとどまり、SRHR 保障の見地は皆無である。旧優生保護法の違憲判決と「2024 CEDAW 最終見解」の勧告を重く受け止め、国際基準に則り、SRHR を保障する方向で速やかに刑法改正と母体保護法改正が行われるべきである。

1) (b) に関しては、日本では避妊薬としてのピルの承認が 1999 年まで遅れた結果、生殖コントロールは男性の協力（コンドーム装着）と中絶に頼るようになった。緊急避妊薬についても中絶同等の価格が設定されるなど、コンドームが容易・安価に入手できるのに比し、女性が服用する避妊薬は入手手続きが煩雑で経費が高い。生殖コントロールを男性に依存する現状の是正は急務である。

1) (c) については、特例法第 3 条に定める法的性別変更 5 要件のうち 4 号生殖不能要件が最高裁で憲法 14 条違反とされた（2023 年 10 月）[98]。しかし、その後も法改正は行われていない。また、4 号生殖不能要件と 5 号外観近似要件は「身体の完全性」を損なうものであり、あわせて削除が望まれる[99]。

2) に関して、「2024 CEDAW 最終見解」のみならず国連子どもの権利委員会（2019 年 2 月）も同様に包括的性教育の導入を促す勧告を出している（35 パラグラフ）[100]。日本では、知的障害をもつ子どもたちに等身大の人形を用いて性教育を行っていたことが「過激な性教育」と批判されたいわゆる七生養護学校事件（2003 年）（用語⑱）がある[101]。「七生養護学校事件」に係る裁判では、原告の同校教諭らの「教育の自由」が侵害されたとの主張は認めないとする一方、被告の都議らについて、本件養護学校の性教育への介入・干渉により、教育の自主性を阻害しこれを歪める危険のある行為と認定し、最高裁で確定した（2013 年）。現在、学習指導要領にいわゆる「はどめ規定」（用語⑳）は残っているものの、個別指導や助産師等の外部講師の活用など、保護者の理解を得ながら発達段階に基づいた性に関する指導が行われている。これをさらに充実させ、EU 諸国やアジア諸国の例に倣い、子どもの SRHR を守るための包括的性教育の早期実施が急務である。

⑤ ジェンダー平等・公正推進が学術全体の振興に資すること、学術の振興が社会全体のジェンダー平等・公正推進に資すること

科学技術・イノベーションの発展は、歴史的にそうであったように、社会構造や人々の暮らす日常を大きく変容する力を持つ。学術界での成果は、社会に還元されるものだからである。第 5 期科学技術基本計画（2016 年 1 月 22 日閣議決定）では、我が国が目指すべき未来社会として、「サイバー空間とフィジカル空間を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会」として Society 5.0 が提唱されたが[102]、予想を超える速度で拡張する生成 AI 等 ICT デジ

タル技術と情報化社会は、我々の生活に様々な恩恵をもたらす一方、人間社会の潜在的な課題を顕在化させる傾向があることがわかってきた。

日本学術会議でも、「AI と倫理」との関係について、分野横断的な議論が進められているところであるが[103]、社会の不均衡や差別が AI によって増幅・拡散されるという懸念が持たれる中、我々がとるべき行動は、AI の学習モデルの適正化や学習データへのフィルタリング作業だけであろうか。むしろ根本にある社会における不均衡や差別そのものをなくすことではないだろうか。デジタル社会が不均衡や差別を生んだのではなく、元々存在した不均衡や差別が、デジタル社会によってより鮮明に見えるようになったのである。言い換えると、グローバルに人々がつながるデジタル社会は、ローカルコミュニティが何世紀にもわたり潜在的に抱えてきた人間社会の不均衡や差別を正すきっかけを我々人間に与えてくれたと捉えることもできる。

ジェンダーと学術との関係についての歴史的な議論は、生物学的あるいは社会的・文化的な性（セックス/ジェンダー）に直接に関わる分野に限定されてきたが、上述の AI の事例をはじめ、科学技術・イノベーションと人間との距離が近づくにつれて、理工系分野においてもジェンダー視点を議論に加える必要性が急激に拡大しつつある。情報を「可視化」し「共有」することで、早期の問題の解決を図り、人類は真に望む平等・公平な社会を手に入れ、その豊かな環境で科学技術はさらなる発展を生む。Society 5.0 が掲げる「人間中心の社会」とは、便利さの追求だけではなく、こうした人間の内面へのアプローチを含むものであると考えたい。

このように、セックス/ジェンダー視点を取り入れた学術の振興が、社会全体のジェンダー平等推進に資することは明らかである。他方で、社会のジェンダー平等・公正が進むことにより、学術分野の意思決定機関や研究組織に女性が多く進出し、より多様な視点を取り入れた研究によりイノベーションが行われ、学術が益々振興することも明らかである。

このような視点から、EU の科学技術政策においても、「Horizon 2020」から発展した「Horizon Europe」では、ジェンダー平等・包摂性を横断的な原則として位置づけており、研究・イノベーションシステムを通じたジェンダー格差や社会・経済的格差の根絶を目指している。その一環として、①加盟国・準加盟国の公共団体、研究機関、公的教育機関による 2022 年までのジェンダー平等計画策定を申請時の必須要件とする、②ジェンダーの側面を研究・イノベーションの内容に含めることを必須要件とする、③助言委員会、専門家グループ、評価パネルの女性比率 50%を目標とし、ジェンダーバランスに注意を払う、プロジェクトに参画する研究者のジェンダーバランスを、順位付けの基準として考慮する、という 3 つの取り組みを行っている[104]。

日本の学術研究の大型プロジェクトや科学研究費補助金等の審査基準においても、このような取り組みを導入し、学術の振興と社会のジェンダー平等・公正の両方を同時に推進することが望まれる[105]。

<用語解説>

①女性差別撤廃条約

女性（女子）差別撤廃条約（Convention on the Elimination of Discrimination against Women：CEDAW）は、女性・女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃することを基本理念とした条約。条約の締約国は、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野における女性に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置をとること等が規定されている。なお、政府公式英訳は「女子差別撤廃条約」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_teppei/index.html

②北京女性会議

北京で開かれた世界女性会議の別称。国連による女性をテーマとした国際会議は、北京会議まで、4回開催された。初回の「メキシコ会議」は、「国際婦人年」（1975年）を契機にメキシコシティで開催され、「メキシコ宣言」、「世界行動計画」が採択された。2回目は、「国連婦人の10年」の中間年である1980年にコペンハーゲンで開催され（「コペンハーゲン会議」）、女性差別撤廃条約の署名式が行われた。3回目の開催は、最終年である1985年にナイロビで行われ（「ナイロビ会議」）、「ナイロビ将来戦略」が採択された。「北京宣言」及び「行動綱領」が採択された北京会議では、政府間会議には190か国が参加、認証を得た2000のNGOも参加した。この後は、「行動綱領」のフォローアップのための会議として、5年ごとに大きな会議が開催されている。

（参考）World Conferences on Women

<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

世界女性会議等（内閣府男女共同参画局）

https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_women_kaigi/index.html

③男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進することを目的として、1999年に制定された法律である。その推進のために、政府に男女共同参画基本計画の策定を義務付ける。国の計画を踏まえた男女共同参画計画の策定を、都道府県には義務付け、市町村には努力義務としている。こうした施策の推進体制として、内閣府に男女共同参画会議を置き、基本的かつ総合的な政策と重要事項の調査審議をすることを定めている。

（参考）法律／男女共同参画社会基本法（内閣府男女共同参画局）

https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/index.html

男女共同参画社会基本法（キーワード・用語解説、公益財団法人日本女性学習財団）

<https://www.jawe2011.jp/keyword/4608>

④ジェンダーギャップ指数

世界経済フォーラムが2006年から毎年公表する国別のスコア。各国の男女格差を知るために、経済・教育・健康・政治の4分野14項目について、女性の割合を男性のそれで除して得られる数値であり、0（完全不平等）から1（完全平等）までの値を取る。2025年版では、148か国中、英国4位、ドイツ9位、カナダ32位、フランス35位、米国42位、イタリア85位であり、日本は118位とG7の中で圧倒的な最下位となった。

（参考）Global Gender Gap Report 2025（『グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書 2025 年版』）
（World Economic Forum）

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/>

⑤ジェンダー平等・公正

本提言においては、「男女共同参画」という言葉を、可能な部分は「ジェンダー平等・公正」に置き換える。ジェンダー平等とは、gender equality の日本語訳だが、内容的に形式的平等（機会の平等）（formal equality）と捉える考え方と実質的（真の）平等（結果の平等）（substantive equality）と捉える2つの立場がある。ジェンダー公正は gender parity と gender equity の2つの概念の日本語訳として用いられる。前者は男女の役員比率を50:50にするなど、数の上での平等を求める要素が強い。後者は、個々の状況にあわせて機会や手段を柔軟に考えていくこと（実質的平等実現のための手段）で、形式的平等と捉えられたジェンダー平等と対比して用いられることが多い。しかし、国連や世界経済フォーラム等は、ジェンダー公正をジェンダー平等を実現するための手段と位置づけ、両者は対立する概念ではなく、あくまで最終目標は実質的な（真の）ジェンダー平等であるとしている。

（参考）

International Women's Day: What's the difference between equity and equality?（World Economic Forum）

<https://www.weforum.org/stories/2023/03/equity-equality-women-iwd/>

CEDAW 一般勧告 28（2010年、パラグラフ 22）

<https://digitallibrary.un.org/record/711350?v=pdf>

⑥SDGs（Sustainable Development Goals）

SDGs（持続可能な開発目標）とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標である。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っている。

(参考) 「SDGs とは？」 (外務省)

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html>

⑦女性差別撤廃委員会 (CEDAW: Committee on the Elimination of Discrimination against Women)

女性差別撤廃条約 (用語①) により、条約の実施に関する進捗状況を検討するため同条約第 17 条に基づき設置された。(1) 毎年会合を開き、締約国が提出する報告 (同条約の履行のために取った立法上、司法上、行政上の措置等に関するもの) を検討すること (会合はジュネーブの国連欧州本部において年 3 回開催)、(2) 委員会の活動を経済社会理事会を通じて国連総会に報告すること、(3) 締約国から得た情報及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うこと、という 3 つの機能を果たしている。

締約国により選ばれた、徳望が高くかつ同条約の対象とされる分野において十分な能力を有する 23 人の個人資格の専門家により構成されており、委員の国籍 (2024 年現在) は、ウガンダ、日本、フランス、バハマ、メキシコ、スリランカ、オランダ、ナイジェリア、ガーナ、キューバ、イスラエル、レバノン、リトアニア、フィリピン、エストニア、エジプト、スペイン、ネパール、トリニダード・トバゴ、アゼルバイジャン、オーストラリア、ブルガリア、中国となっている。

(参考) 「女子差別撤廃委員会」 (内閣府男女共同参画局)

https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppei/iinkai.html

⑧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の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、1985 年の第 3 回世界女性会議 (ナイロビ会議) 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り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、不平等が持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)。実務的には、すべての政策課題に対して下の 4 つのステップを踏んでいくこととされる。

- ①男女別のデータを用いて、男女間の格差を明らかにすること
- ②格差を縮める、もしくは解消するための戦略を策定すること
- ③戦略を実行するための資源 (資金、人材、情報/知見等) を投入すること

④戦略の実施状況をモニタリング（監視）し、成果を出すことに対する責任の所在（個人・部署・組織等）を明らかにしておくこと

（出典）大崎麻子「ジェンダー主流化の20年（2）～UNDPの経験①～」『共同参画』2018年6月号

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

⑨女性に対する暴力

「女性に対する暴力」（violence against women）は、「性別に基づく暴力行為であって、女性に対して身体的、性的、もしくは心理的な危害または苦痛となる行為、あるいはそうなる恐れのある行為であり、さらにそのような行為の威嚇、強制もしくはいわれのない自由の剥奪をも含み、それらが公的生活で起こるか私的生活で起こるかを問わない」[第48回国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」、1993]と定義される。

内閣府男女共同参画局にも「女性に対する暴力専門調査会」が設置され、基本計画で取り上げている、配偶者等からの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等の各分野を念頭におきつつ、今後の施策のあり方などについて調査検討を行っている。

しかし、本提言における「女性に対する暴力」という言葉は、女性のみが被害者であるという意味ではなく、性的マイノリティを含む広い意味で用いることとする。内容は、「ジェンダーに基づく暴力」（gender-based violence）の意味で使用する。

（参考）「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」（仮訳、内閣府男女共同参画局）

<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/cyukan/sankou-5.html>

「女性に対する暴力の根絶」（内閣府男女共同参画局）

https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/index.html

⑩セクシュアル・ハラスメント

日本でセクシュアル・ハラスメントが法に初めて規定されたのは、1997年の男女雇用機会均等法改正時である。それを受けた「事業主職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」の中で、「職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。なお、職場におけるセクシュアル・ハラスメントには、「同性に対するものも含まれる」と定義されている。

（参考）「職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）」（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.htm

⑪ジェンダー統計

ジェンダー統計とは、社会的・文化的に形成された男女の生活や意識における偏り、格差、差別を明らかにする統計である。男女平等を実現するには、まずその不平等さを明確にすることが必要であり、1975年の国際婦人年に開催されたメキシコ会議において、女性が置かれている差別的状況を把握するための統計の重要性が指摘された。以来、国連統計局や国際婦人調査訓練研修所（INSTRAW、2010年より「UN Women」に統合）が中心となり、あらゆる分野におけるジェンダー統計についての研究調査が行われている。第4回世界女性会議「行動綱領」（1995年）でもその必要性が取り上げられ、女性に関する統計集の作成は、世界各国で取り組まれつつある。日本でも、女性の置かれている状況を客観的に把握することのできる統計情報等の収集・整備・提供を行っていくことが大きな課題となっている。

（参考）

ジェンダー統計（キーワード・用語解説、日本女性学習財団）

<https://archive.jawe2011.jp/cgi/keyword/keyword.cgi?num=n000033&mode=detail&catlist=1&onlist=1&alphalist=1&shlist=1>

内閣府男女共同参画局「ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について」（2022年9月）、<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/wg-seibetsuran/pdf/honbun.pdf>

⑫DBS

Disclosure and Barring Service の略で、英国司法省管轄の犯罪証明管理及び発行システムを指す。子どもに関わる職種（定義：18歳未満の子どもに1日2時間以上接するサービス）で働くことを希望する人は、DBS から発行される犯罪証明書を経済水準局（Ofsted/office for Standards in Education）に提出することで、初めて就労が可能となる。このDBSはイギリスだけでなく、ドイツ・フランス・ニュージーランド・スウェーデン・フィンランドなどでも取り入れられているという。

（参考）こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組みに関する有識者会議第4回会議配布資料

「資料3 イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、スウェーデン、フィンランド、韓国における犯罪歴照会制度に関する資料」（令和5年8月23日）

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/48e0b00d-1267-40d7-beb0-3bddd1699907/f86e37e9/20230823_councils_kodomokanren-jujisha_48e0b00d_03.pdf

⑬包括的性教育

「包括的性教育」は、セクシュアリティ教育（Sexuality Education）とも呼ばれる。かつての性教育が「性」を身体的特徴や生理学的側面に限定して考える傾向が強かったのに対して、包括的性教育は、個人の尊厳や他者との関係性を含み、文化的・社会的文脈から理解すべきとの立場を取る。包括的性教育の三本柱は、「多様性、人権、ジェンダー」である。

(参考)ユネスコ編、浅井春夫他訳『国際セクシュアリティ教育ガイダンスー科学的根拠に基づいたアプローチ (改訂版)』明石書店、2020年。浅井春夫他編著『「国際セクシュアリティ教育ガイダンス」活用ガイドー包括的性教育を教育・福祉・医療・保健の現場で実践するために』明石書店、2023年。

⑭ILO ハラスメント禁止条約

「仕事の世界における暴力とハラスメント」の問題を扱う初の国際労働基準である。2018年5～6月の第107回ILO総会において第1次討議が、2019年6月の第108回ILO総会において第2次討議が行われ、同年6月21日に採択された。条約は、「暴力及びハラスメント」について、ジェンダーに基づくものを含み、「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す、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またはこれらの脅威と定義し、加盟国にはその存在を「一切許容しない一般の環境の醸成」を促進する責任があることに注意を喚起している。そして、仕事の世界における暴力とハラスメントの防止・撤廃のための包括的で統合され、ジェンダーに配慮した取り組み方法を、第三者が関与する場合があることも考慮に入れた上で採用することや、仕事の世界における暴力とハラスメントを定義し禁止する法令の制定などを通じて、暴力と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、促進、実現することを批准国に求めている。

(参考)「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」

[https://www.ilo.org/ja/resource/2019年の暴力及びハラスメント条約\(第190号\)](https://www.ilo.org/ja/resource/2019年の暴力及びハラスメント条約(第190号))

⑮倫理的、法的、社会的課題 (ELSI)

「倫理的、法的、社会的課題」は、Ethical, Legal and Social Issues であり、これらの単語の頭文字をとってELSI (エルシー) とも呼ばれている。新しく科学技術を研究開発し、社会実装する際に生じうる、技術的課題以外のあらゆる課題を含むものとされている。アメリカ政府が資金提供したヒトゲノム計画において、この研究がもたらす倫理的、法的、社会的影響 (当時のIはissuesではなくimplicationsだった) について研究する予算を確保するべきという提案が行われたのが始まりである。日本政府は、2003年からこの課題に取り組み始め、「第5期科学技術基本計画」(2016～2020年度) から関連の記述が入り、「第6期科学技術・イノベーション基本計画」(2021～2025年度) でも、Society 5.0との関連で、研究開発の初期段階からのELSI対応促進の必要性を説いている。

(参考)「ELSIとは」(大阪大学社会技術共創研究センター) https://elsi.osaka-u.ac.jp/what_elsi
第6期科学技術・イノベーション基本計画 (内閣府)

<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index6.html>

⑯Society 5.0

我が国が目指すべき未来社会の姿であり、狩猟社会 (Society 1.0)、農耕社会 (Society 2.0)、工業社会 (Society 3.0)、情報社会 (Society 4.0) に続く新たな社会をいう。第

5期科学技術基本計画（平成28年1月22日閣議決定）において、「サイバー空間とフィジカル空間を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会」としてSociety 5.0が初めて提唱された。第5期科学技術基本計画で提示したSociety 5.0の概念を具体化し、現実のものとするために、令和3年3月26日に閣議決定された第6期科学技術・イノベーション基本計画では、我が国が目指すべきSociety 5.0の未来社会像を「持続可能性と強靱性を備え、国民の安全と安心を確保するとともに、一人ひとりが多様な幸せ（well-being）を実現できる社会」と表現している。

（参考）「Society5.0」（内閣府）https://www8.cao.go.jp/cstp/society5_0/

⑰プレコンセプションケア

国立研究開発法人国立成育医療研究センターは、プレコンセプションケアについて、「将来の妊娠を考えながら女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合うこと」であり、「妊娠を計画している女性だけではなく、すべての妊娠可能年齢の女性にとって大切なケア」であって、これによって「女性やカップルがより健康になること、元気な赤ちゃんをさずかるチャンスを増やすこと、さらに女性や将来の家族がより健康な生活を送れること」をめざすとしている。

日本政府は、成育基本法が国に策定を義務づける成育医療等基本方針（2023年3月22日閣議決定）において「男女を問わず、性や妊娠に関する正しい知識の普及を図り、健康管理を促すプレコンセプションケアを推進する」こととし、2024年10月1日に同センターに開所した「女性の健康総合センター」では、プレコンセプションケアについて全国に浸透させていくための取り組みや、相談・健診・カウンセリングを実施することとしている。また、「次元の異なる少子化対策の実現に向けて」という副題を持つ「こども未来戦略」（2023年12月22日閣議決定）では、「女性の健康総合センター」においてプレコンセプションケア提供に関する研究等を進めるものとされた。翌2024年6月の「骨太の方針」では「(1)全世代型社会保障の構築」としてプレコンセプションケアについて5か年戦略を策定するものとされ、こども家庭庁に設置された「プレコンセプションケアの提供のあり方に関する検討会」において、2025年5月に「プレコンセプションケア推進5か年計画」が策定された。

（参考）

「成育医療等の提供に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針」（2023年3月22日変更）のポイント

<https://www.mhlw.go.jp/content/11908000/001076349.pdf>

国立研究開発法人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

<https://www.ncchd.go.jp/hospital/about/section/preconception/>

同、女性の健康総合センター

<https://www.ncchd.go.jp/center/activity/jyosei/>

「プレコンセプションケアの提供のあり方に関する検討会 ～性と健康に関する正しい知識の普及に向けて～」 （こども家庭庁）

⑱セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス・ライツ（「性と生殖に関する健康と権利」 （SRHR: Sexual and reproductive health and rights）

「性と生殖に関する健康と権利」（SRHR: Sexual and reproductive health and rights）には、①性の健康（セクシュアリティに関する身体的・精神的・社会的幸福の状態）、②性の権利（セクシュアル・ライツ）、③リプロダクティブ・ヘルス（身体的・精神的・社会的に完全に良好な状態である健康）、④リプロダクティブ・ライツ（生殖の権利）の4つが含まれる。①と③はWHOによって定義されたもので、②は「性の権利宣言」（1997年、2014年改訂）の中核をなす人権概念である。同宣言は、「性の権利はセクシュアリティに関する人権である」と唱えて、LGBTQ+の包括的な人権保障文書として知られるジョグジャカルタ原則（2006年、補遺版の「+10」は2017年）にも影響を与えた。④は第2波フェミニズムの重要な課題とされた。③と④を組み合わせた「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ＝RHR」を国際人権フレームに組み入れたのが、1994年のカイロ国際人口開発会議の成果文書「カイロ行動計画」である。1995年の第4回世界女性会議（北京会議）の成果文書「北京行動綱領」は、女性の人権として「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」を唱えた。

しかし、SRHRは、「生殖の自己決定権」としての「中絶の権利」を含むため、中絶に反対する勢力から強い批判にさらされ、「ミレニアム開発目標（MDGs）」（2000年～2015年）には入れられなかった。関係団体の粘り強い努力の成果として、ようやく「持続可能な開発目標（SDGs）」（2016年～2030年）の第3目標と第5目標にSRHRが組み入れられた。ただし、ここでもLGBTQ+の「性の権利」は言及を避けられている。こうした状況を打破するために、2018年、国際的な専門委員会（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関するグッドマッハー・ランセット委員会）によって、「性と生殖に関する健康と権利」の包括的な再定義が提案された。包括的な「性と生殖に関する健康と権利」には、「身体の完全性、プライバシー、および個人の自律性を尊重すること」や「性的指向、性自認、性表現など、自らのセクシュアリティを自由に定義できること」が明示的に含まれる。

（参考）三成美保（2024）「人権としてのセクシュアリティ——トランスジェンダーの法的性別変更を中心に」追手門法学創刊号、2024年、89-91頁。東優子『『性同一性障害』とセクシュアル・ライツ』石原明・大島俊之編著『性同一性障害と法律—論説・資料・Q&A—』晃洋書房、2001年、123-124頁。

⑲いわゆる七生養護学校事件

東京都立七生養護学校（現東京都立七生特別支援学校）で知的障害をもつ子どもたちに性器をつけた等身大の人形を使って性教育を行っていたところ、都議会で「過激な性教育」とされ（2003年）、性教育が中止となった事件である（2005年提訴）。同伴に係る裁判で、東京地裁は、原告の同校教諭らの「教育の自由」が侵害されたとの主張は認めないとする一方、被告の都議らが原告を批判し、非難した行為については「本件養護学校の性教育に

介入・干渉するもので、教育の自主性を歪める危険のある行為」とし、都教委に対しては「教育内容の適否を短期間で判定するのは容易ではなく、いったん制裁的な取扱いがされれば教員を萎縮させて性教育の発展が阻害されかねない」として裁量権の濫用を認定した（2009 年）。東京高裁は、一審を支持して控訴を棄却し（2011 年）、最高裁は上告を棄却して高裁＝地裁判決が確定した（2013 年）。

（参考）三成美保・笹沼朋子・立石直子・谷田川知恵『ジェンダー法学入門（第3版）』法律文化社、2019 年、147 頁。

⑳はどめ規定

「はどめ規定」とは、1998 年度の学習指導要領改訂で導入され、主に性教育における性行為や妊娠の経過といった特定のテーマを授業で扱わないように制限するものである。「（…の）事項は扱わないものとする」等と定めるため、「はどめ規定」と呼ばれる。現行学習指導要領では、「人の受精に至る過程は取り扱わないものとする」（小学校 5 年理科）、「妊娠や出産が可能となるような成熟が始まるという観点から、受精・妊娠を取り扱うものとし、妊娠の経過は取り扱わないものとする」（中学校保健体育）などがこれにあたる。文部科学省は、これらの発展的な内容を教えてはならないという趣旨ではなく、保護者の理解のもとに教育は可能とするが、教育現場での性教育を萎縮させているとされる。国際社会では、ユネスコが主導する「包括的性教育」（用語解説⑬）が浸透しており、日本政府に対しても、国連女性差別撤廃委員会から公教育にその導入が求められている（2024 年）。また日本でも、専門家による団体によって、新学習指導要領の改訂（2026 年 12 月の中教審答申が事実上の最終結論）に向けて、「はどめ規定」撤廃が求められている（2025 年 6 月）。

（参考）文部科学省 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/tosho/003/gijiroku/08090901/004.htm
一般社団法人“人間と性”教育研究協議会（性教協）幹事会「いわゆる「はどめ規定」に関する性教協の見解」（2025 年 6 月 14 日）<https://www.seikyokyo.org/text/opinion/index.html>

<参考文献>

[1]World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2025

<https://jp.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/in-full/>

[2]内閣府男女共同参画局、男女共同参画社会基本法

https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html#anc_top

[3]内閣府、「女性活躍の更なる推進に向けて 令和4年12月1日経済財政諮問会議小倉臨時議員提出資料」

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2022/1201/shiryo_06.pdf

[4]内閣府、令和6年版男女共同参画白書「特集 仕事と健康の両立～全ての人々が希望に応じて活躍できる社会の実現に向けて～」、2024年6月14日

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r06/zentai/pdf/r06_05.pdf

[5]内閣府男女共同参画局、「第3次男女共同参画基本計画策定に向けて（中間整理）」、2010年4月15日

<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/sanjikeikaku/chukanseiri/index.html>

[6]内閣府、「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（答申）」、2010年7月23日

<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/sanjikeikaku/toshin/index.html>

[7]内閣府男女共同参画局、第3次男女共同参画基本計画「第1部 基本的な方針」、平成22年12月17日閣議決定

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-03.pdf

[8]内閣府男女共同参画局、第4次男女共同参画基本計画「第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」、平成27年12月25日閣議決定

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/print.pdf

[9]内閣府男女共同参画局、「基本問題・影響調査専門調査会（第13回）議事録」、

https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/kihon_eikyou/kaisai/13/pdf/gijiroku.pdf

[10]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・ダイバーシティ分科会、第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会、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」、2020年9月29日

<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-t298-6.pdf>

[11]国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）、「第9回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解」、2024年10月

https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/pdf/report_241030_e.pdf（英文）

https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/pdf/report_241030_j.pdf（内閣府による仮訳）

- [12]「資料2（独）男女共同参画機構（仮称）の設立及び男女共同参画センターの機能強化に向けて」（男女共同参画会議（第74回）、令和7年1月10日、同上）、
https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siry/pdf/ka74-2.pdf
- [13]NISTEP レポート「ポストドクターのキャリアと課題ー全国調査から読み解く日本のポストドクの現状ー」（STI Horizon, 2024 Vol.10 No.3）
<https://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-STIH10-3-00385.pdf>、
Laudeline Auriol, Max Misu, Rebecca A Freeman (2013), "Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators", OECD Science, Technology and Industry Working Papers, No. 2013/04, OECD Publishing, Paris, doi:10.1787/5k43nxgs289w-en.
- [14]内閣府男女共同参画局、「第5章 制度的整備」（「第4回世界女性会議 行動綱領」、内閣府男女共同参画局）
https://www.gender.go.jp/international/int_standard/int_4th_kodo/chapter5.html
- [15]国連経済社会理事会、E.1997.L.10.Para.4（大崎麻子訳）
https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2018/201806/201806_07.html
- [16]大沢真理「はしがき」、大沢真理編『21世紀の女性政策と男女共同参画社会基本法』、pp.1-4、2000年、ぎょうせい
- [17]同上「第1節 女性政策をどうとらえるか」、同上、pp.2-26
- [18]内閣府男女共同参画局、「男女共同参画影響調査研究会報告書ー男女共同参画の視点に立った政策過程の再構築ー」、2000年12月
<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/eikyo-kenkyu/eikyou-houkoku/index.html>
- [19]内閣府男女共同参画局、「影響調査事例研究ワーキングチーム中間報告書ー男女共同参画の視点に立った施策の策定・実施のための調査手法の試みー」、2003年11月
https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/eikyou/houkoku/index_hei1511.html
- [20]雑賀葉子、「男女共同参画影響調査手法に関する事例研究」、『日本評価研究』第4巻第1号、pp.31-41、2004年3月、日本評価学会
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjoes2001/4/1/4_1_31/_pdf/-char/ja
- [21]内閣府男女共同参画局、令和4年版男女共同参画白書「第3節 人生100年時代における男女共同参画の課題」、「特集 人生100年時代における結婚と家族ー家族の姿の変化と課題にどう向き合うかー」
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/b1_s00_03.html
- [22]内閣府男女共同参画局、「令和2年度 内閣府委託調査 男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」、2021年3月
https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/covid19_r02.html
- [23]内閣府男女共同参画局、「男女共同参画会議 会議決定等」
https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/index-ka2.html

[24]内閣府男女共同参画局、「男女共同参画会議における監視の実施方針」、2001 年 10 月 3 日男女共同参画会議決定

https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/pdf/kansi-housin1310.pdf

[25]内閣府男女共同参画局、「男女共同参画推進本部の設置根拠」、1994 年 7 月 12 日閣議決定

<https://www.gender.go.jp/kaigi/honbu/konkyo.html>

[26]内閣府男女共同参画局、第 3 回苦情処理・監視専門調査会「資料 1 各府省における男女共同参画推進体制の整備推進について」、2001 年 5 月 24 日

<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kujou/siryo/pdf/ku03-1.pdf>

[27]内閣府男女共同参画局、「男女共同参画推進本部 過去一覧」

https://www.gender.go.jp/kaigi/honbu/list_kako.html

[28]内閣府男女共同参画局、男女共同参画基本計画「第 3 部 計画の推進」、2000 年 12 月 12 日閣議決定

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/1st/3.html_

[29]内閣府男女共同参画局、「成果目標・指標」

https://www.gender.go.jp/about_danjo/seika_shihyo/index.html

[30]国際連合、「包括的反差別法制定のための実践ガイド」、2023 年、United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, PROTECTING MINORITY RIGHTS A Practical Guide to Developing Comprehensive Anti-Discrimination Legislation, New York and Geneva, 2023,

<https://www.ohchr.org/en/publications/policy-and-methodological-publications/protecting-minority-rights-practical-guide> (IMADOR による日本語訳
https://imadr.net/guide_antidiscrimination_japanese/)

[31]浅倉むつ子「複合差別」、『労働法律旬報』第 1735 号・1736 号合併号、pp. 4-5、2011 年、旬報社

[32]石原真衣「「サイレント・アイヌ」を描くー〈沈黙〉を照らすオートエスノグラフィーの可能性」、『北海道民族学』14 巻、pp. 1-31、2018 年、北海道民族学会

[33]朝日新聞デジタル、「女性らを不利に扱った入試、東京医科大への賠償命令が確定最高裁」、2024 年 10 月 11 日付

<https://digital.asahi.com/articles/ASSBC313YSBCUTIL025M.html>

[34]厚生労働省、「困難な問題を抱える女性への支援」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/dv/index_00023.html

[35]警察庁、「ホストクラブ等の売掛金等に起因する事件等について」

<https://www.npa.go.jp/bureau/safetylife/hoan/hostclubto/hostclubto.html>

[36]内閣府男女共同参画局、「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（一覧）」（令和 7 年 4 月 1 日現在）

https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/seibouryoku/pdf/one_stop.pdf

- [37]北仲千里「女性に対する暴力（ジェンダーに基づく暴力）」『JAWW NGO レポート 北京+30 に向けて』、pp. 16-19、2024 年、日本女性監視機構
- [38]島岡まな、「フランスにおけるハラスメント対応～セクハラが犯罪である国」、日本学術会議公開シンポジウム「大学・職場・議会のハラスメントを根絶する～国際比較をふまえて～」、2023 年 6 月 11 日(日)
<https://www.scj.go.jp/ja/event/pdf3/340-s-0611-s9.pdf>
- [39]株式会社リベルタス・コンサルティング、『令和元年度文部科学省委託調査 大学教育改革の実態把握及び分析等に関する調査研究～大学におけるハラスメント対応の現状と課題に関する調査研究～ 調査報告書』、2020 年 3 月
https://www.mext.go.jp/content/20200915-mxt_gaikakuc3-000009913_1.pdf
- [40]首相官邸、人身取引対策推進会議
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinsintorihiki/index.html>
- [41]Trafficking in Persons Report - United States Department of State
- [42]国務省人身取引監視対策部、「2024 年人身取引報告書（日本に関する部分）」
<https://jp.usembassy.gov/ja/trafficking-in-persons-report-2024-japan-ja/>
- [43]河野銀子、「大学におけるジェンダーバランス改善に向けて―女子の大学進学実態と理系進路選択支援事業の現状から」、『日本物理学会誌』79 巻 6 号、pp. 303-306、2024 年
- [44]日本学術会議社会学委員会ジェンダー研究分科会、報告「新しい学術支援・研究職の待遇改善の必要性について―ジェンダー平等が学術を再生産する」、2023 年 9 月 27 日
<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-25-h230926-5.pdf>
- [45] UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean & Times Higher Education _Gender equality: How global universities are performing_. Part 1&2, 2022
Part 1 <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380987>
Part 2 <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381739>
- [46]日本経済新聞、「理系女性の割合、日本が最下位」、2023 年 9 月 18 日付
<https://www.nikkei.com/article/DGKKZ074535830X10C23A9CM0000/>
- [47]内閣府、「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」、2021 年 3 月 26 日
<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index6.html>
- [48]内閣府、「統合イノベーション戦略 2024」、2024 年 6 月 4 日
<https://www8.cao.go.jp/cstp/tougosenryaku/2024.html>
- [49]内閣府男女共同参画局、男女共同参画基本計画（第 2 次）「第 2 部における数値目標（再掲）」、2005 年 12 月
https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/2nd/pdf/2-13.pdf
- [50]内閣府男女共同参画局、「成果目標一覧」（「第 5 次男女共同参画基本計画」）、2023 年 12 月
https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th-2/pdf/mokuhyo.pdf

[51] 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、見解「女性の理工系進学を加速するために必要な、初等中等教育へのジェンダー視点導入と望ましい理数系教育の環境整備」、2023 年 9 月 22 日

<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-25-k230922-1.pdf>

[52] 教育未来創造会議、「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について（第一次提言）」、2022 年 5 月 10 日

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouikumirai/pdf/ikkatsu_dl.pdf

[53] 公益財団法人山田進太郎 D&I 財団、「理工系学部の「女子枠」実態調査 2024 アンケートから読み解く、24 大学の「女子枠」制度の現在地と展望」、2024 年 3 月 7 日

<https://drive.google.com/file/d/liuwizMjfNDsAK-HmUHdi-zNb9VJjlypb/view>

[54] 朝日新聞デジタル記事、「「女子枠」国立大初採用から 30 年 名工大副学長「経過措置だったが」」、2024 年 6 月 14 日付

<https://www.asahi.com/articles/ASS6F2W0BS6FPLZB009M.html>

[55] 東工大ニュース、「東京工業大学が総合型・学校推薦型選抜で 143 人の「女子枠」を導入」、（公開日：2022 年 11 月 10 日）

<https://www.titech.ac.jp/news/2022/065237>

[56] Los Angeles Times, "Caltech's latest STEM breakthrough: Most of its new students are women", 2024 年 8 月 27 日付

<https://www.latimes.com/california/story/2024-08-27/caltech-long-male-bastion-to-enroll-majority-women-for-first-time>

[57] Los Angeles Times, "No high school calculus, chemistry, physics class? Caltech has a new admission work-around", 2023 年 8 月 31 日付

<https://www.latimes.com/california/story/2023-08-31/caltech-drops-calculus-chemistry-physics-class-admission-requirements-for-some>

[58] 杉本賢二、「教員公募における女性限定公募の実施実態とその特徴」、Jxiv, 2024 年 10 月 16 日公開

<https://doi.org/10.51094/jxiv.841>

[59] Kaoru Tamada, Eriko Jotaki, Naoko Tsukamoto et al. "Evaluation of the Gender-Neutral Academic Climate on Campus for Women Faculty in STEM Fields", International Journal of Educational Research Open (IJEDRO), Vol.7, December 2024

<https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100390>

[60] 文部科学省、「2024 年度学校基本調査」（表番号 10「関係学科別学生数」）

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040230298

[61] 文部科学省、「2024 年度学校基本調査」（表番号 mi-7「学部別教員数（本務者）」）

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040230433

[62] 日本学術会議幹事会、「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

<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-kanji-1.pdf>

[63] 日本学術会議公開シンポジウム「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踏まえて～」(2018年10月26日)

<https://www.scj.go.jp/ja/event/2018.html>

[64] 厚生労働省、「令和4(2022)年医師・歯科医師・薬剤師統計の概況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/ishi/22/index.html>

[65] 一般社団法人日本看護系大学協議会データベース委員会／一般社団法人日本私立看護系大学協会大学運営・経営委員会、2022年度(2023年度実施)『看護系大学に関する実態調査』より「表1-4. 学部・学科に所属する全教員数と男女比」

[https://www.jspcun.or.jp/wp/wp-](https://www.jspcun.or.jp/wp/wp-content/uploads/2024/06/47910c7a8a0b11a05ea380f9e9406e85.pdf)

[content/uploads/2024/06/47910c7a8a0b11a05ea380f9e9406e85.pdf](https://www.jspcun.or.jp/wp/wp-content/uploads/2024/06/47910c7a8a0b11a05ea380f9e9406e85.pdf)

[66] 国際看護師協会、「看護・保健医療労働力におけるジェンダーの公平性」(和訳:公益社団法人日本看護協会、International Council of Nurses “Gender equity in the nursing and healthcare workforce”, International Council of Nurses, 2023年)

https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/ICN%20Position%20Statement_Gender%20equity%20in%20the%20nursing%20and%20healthcare%20workforce_jp.pdf

[67] 第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向(令和7(2025)年4月30日時点)

https://www.gender.go.jp/about/danjo/seika/shihyo/pdf/numerical_targets_r070521.pdf

[68] 人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会(GEASS)、「第2回人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査報告書」、2024年3月27日

https://geahssoffice.wixsite.com/geahss/single-post/news_20240604

[69] 河野銀子、「教育分野のジェンダー統計」、『国際ジェンダー学会誌』vol.22、pp.28-49、2024年、国際ジェンダー学会

[70] 人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会(GEAHSS)、「人文社会科学分野におけるジェンダー平等に向けての要望」(Web公開バージョン)、2024年8月

[https://824c8b1c-571f-457f-a288-](https://824c8b1c-571f-457f-a288-600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef_ef95dc8dd21545998dff6d4f931797cc.pdf)

[600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef_ef95dc8dd21545998dff6d4f931797cc.pdf](https://824c8b1c-571f-457f-a288-600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef_ef95dc8dd21545998dff6d4f931797cc.pdf)

[71] 内閣府、「第4期科学技術基本計画(2011～2015年度)」、2011年8月

<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index4.html>

[72] 内閣府、「第6期科学技術・イノベーション基本計画」、2021年3月

<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index6.html>

[73] 日本学術会議、「日本学術会議における男女共同参画の取り組み」

<https://www.scj.go.jp/ja/scj/gender/index.html>

[74] 日本学術会議 提言「大学・研究機関における男女共同参画推進と研究環境改善に向けた提言」令和5年(2023年)8月29日

<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-25-t351-1.pdf>

- [75]内閣府、「統合イノベーション戦略 2024」、2024 年 6 月
<https://www8.cao.go.jp/cstp/tougosenryaku/2024.html>
- [76]日本学術会議、提言「第 7 期科学技術・イノベーション基本計画に向けての提言」、2024 年 11 月 28 日
<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-26-t376.pdf>
- [77]経済産業省、「生成 AI 時代の DX 推進に必要な人材・スキルの考え方 2024～変革のための生成 AI への向き合い方～」、2024 年 6 月 28 日公開
<https://www.meti.go.jp/press/2024/06/20240628006/20240628006-b.pdf>
- [78]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見解「女性の理工系進学を加速するために必要な、初等中等教育へのジェンダー視点導入と望ましい理数系教育の環境整備」、2023 年 9 月 22 日
<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-25-k230922-1.pdf>
- [79]MIT Technology Review,「米有名大学でコンピューター科学を学ぶ女性が急増中」, 2018 年 3 月 9 日公開
<https://www.technologyreview.jp/nl/tech-talent-actually-shows-promise-for-a-more-female-future>
- [80]特定非営利活動法人みんなのコード、「国内の大学における情報系学部・学科の実態調査」、2022 年 6 月
<https://speakerdeck.com/codeforeveryone/guo-nei-falseda-xue-niokeruqing-bao-xi-xue-bu-xue-ke-falseshi-tai-diao-cha>
- [81]厚生労働省、「付表 17-2 産業別雇用者数の構成比及び雇用者総数に占める女性の割合の推移」（「令和 5 年版働く女性の実情」）
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/23fu-1.pdf>
- [82]IMD,「World Digital Competitiveness Ranking 2025」
<https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/rankings/wcr-rankings/>
- [83]公益社団法人日本工学アカデミー、「緊急提言 情報学・工学分野における女性の参画を拡大する方策」2025 年 2 月 13 日
<https://www.eaj.or.jp/eajlocal/wp-content/uploads/2025/03/202502-teigen-gender.pdf>
- [84]教育未来創造会議、「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について（第一次提言）」、2020 年 5 月 10 日
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouikumirai/pdf/ikkatsu_dl.pdf
- [85]日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会、見解「性差研究に基づく科学技術・イノベーションの推進」、2022 年 11 月 10 日
<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-25-k221110.pdf>
- [86]Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment Project, Londa Schiebinger, Stanford University

<http://genderedinnovations.stanford.edu>

[87]経済産業省、フェムテック等サポートサービス実証事業ウェブサイト

<https://www.femtech-projects.jp/>

[88]内閣府男女共同参画局、第5次男女共同参画基本計画「第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進」、2023年12月

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/2-04.pdf

[89]ロイター記事、「焦点：アマゾンがAI採用打ち切り、「女性差別」の欠陥露呈で」、2018年10月14日付

<https://jp.reuters.com/article/amazon-jobs-ai-analysis-idJPKCN1ML0DN/>

[90]すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針 2023）」、2023年6月13日

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/jyuten2023_honbun.pdf

[91]こども家庭庁、「『こども未来戦略』～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～」、2023年12月

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/pdf/kakugikettei_20231222.pdf

[92]国立研究開発法人国立成育医療研究センター、「女性の健康総合センターが開所しました」

<https://www.ncchd.go.jp/news/2024/1001.html>

[93]日本循環器学会／日本心臓病学会／日本心臓リハビリテーション学会／日本胸部外科学会、「2024年度改訂版 多様性に配慮した循環器診療ガイドライン」

[https://www.j-circ.or.jp/cms/wp-](https://www.j-circ.or.jp/cms/wp-content/uploads/2024/03/JCS2024_Tsukada_Tetsuo.pdf)

[content/uploads/2024/03/JCS2024_Tsukada_Tetsuo.pdf](https://www.j-circ.or.jp/cms/wp-content/uploads/2024/03/JCS2024_Tsukada_Tetsuo.pdf)

[94]Kendal Trieglaff, Madeline J Zamzow, Bryn Sutherland, et al. "Audit of sex and gender medicine topics in preclinical school of medicine curriculum". Wisconsin Medical Journal 122(4);243-249、2023

<https://wmjonline.org/wp-content/uploads/2023/122/4/243.pdf>

[95]Juliana M King, Rebecca Sleeper, Eliza Lo Chin, et al. "Sex and gender health educational tenets: A report from the 2020 sex and gender health education summit". J of Women's Health 31(7); 905-910, 2022

https://www.liebertpub.com/doi/10.1089/jwh.2022.0222?url_ver=Z39.88-

[2003&rfr_id=ori%3Arid%3Acrossref.org&rfr_dat=cr_pub++0pubmed](https://www.liebertpub.com/doi/10.1089/jwh.2022.0222?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori%3Arid%3Acrossref.org&rfr_dat=cr_pub++0pubmed)

[96]三成美保・笹沼朋子・立石直子・谷田川知恵『ジェンダー法学入門 [第3版]』法律文化社、2019年、148、150頁、Roe v. Wade, 410 U.S. 113 (1973)

[97]「令和5年(受)第1319号 国家賠償請求事件」（令和6年7月3日 大法廷判決）

<https://www.courts.go.jp/assets/hanrei/hanrei-pdf-93159.pdf>

[98]「令和2年(ク)第993号 性別の取扱いの変更申立て却下審判に対する抗告棄却決定に対する特別抗告事件」（令和5年10月25日 大法廷決定）

<https://www.courts.go.jp/assets/hanrei/hanrei-pdf-92527.pdf>

[99] 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

<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-t297-4.pdf>

[100] 国連 児童の権利委員会、「日本の第 4 回・第 5 回政府報告に関する総括所見」（仮訳）、2019 年 3 月 5 日

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100078749.pdf>

[101] 三成美保・笹沼朋子・立石直子・谷田川知恵『ジェンダー法学入門（第 3 版）』法律文化社、2019 年、147 頁

[102] 内閣府、第 5 期科学技術基本計画、平成 28 年 1 月

<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/5honbun.pdf>

[103] 「特集：AI と倫理問題」、『学術の動向 1』第 29 巻第 1 号、通巻第 328 号、pp. 1-9、2024 年、『学術の動向』編集委員会

https://www.jstage.jst.go.jp/browse/tits/29/1/_contents/-char/ja、

日本学術会議情報学委員会、「提言 生成 AI を受容・活用する社会の実現に向けて」2025 年 2 月 27 日

<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-26-t381.pdf>

[104] 国立研究開発法人科学技術振興機構研究開発戦略センター、『海外調査報告書 EU の研究・イノベーション枠組み プログラム Horizon Europe』、2021 年 12 月

<https://www.jst.go.jp/crds/pdf/2021/OR/CRDS-FY2021-OR-02.pdf>

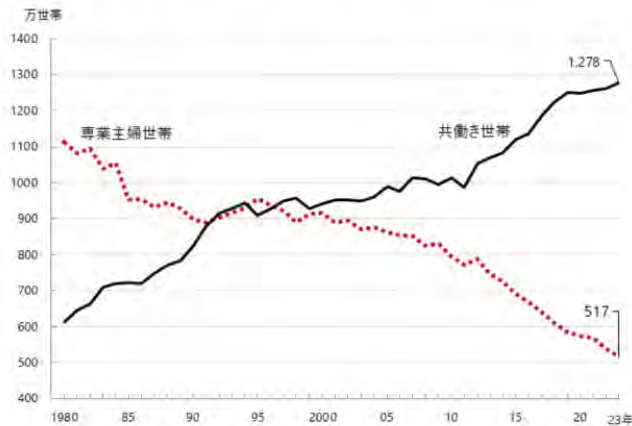
[105] 「科学技術政策とジェンダー視点」、『学術の動向 1』第 30 巻第 1 号、2025 年、pp. 11-83、『学術の動向』編集委員会

※WEB 情報の最終閲覧日は、とくに断らない限り 2025 年 10 月 5 日である。

<参考図表>

図表①「専業主婦世帯と共働き世帯 1980年～2023年」

図12 専業主婦世帯と共働き世帯 1980年～2023年



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

注1 「専業主婦世帯」は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。2018年以降は夫が非農林業雇用者で妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。

注2 「共働き世帯」は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

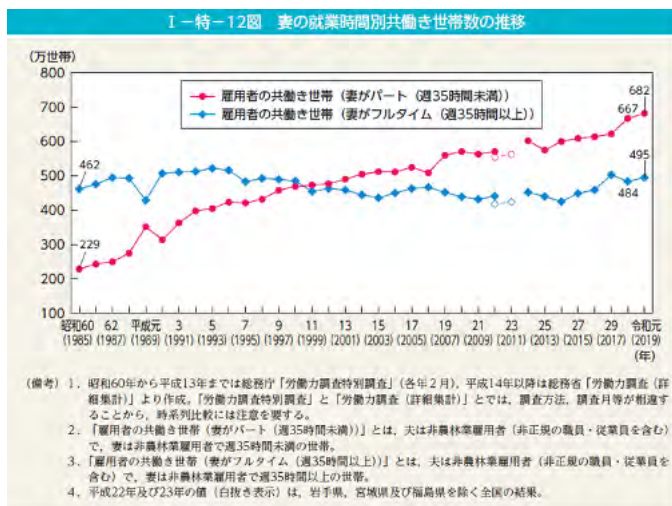
注3 2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

注4 2018年～2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続数値。

（出典）「早わかり グラフでみる長期労働統計」（独立行政法人 労働政策研究・研修機構）

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0212.html>

図表②「妻の就業時間別共働き世帯数の推移」

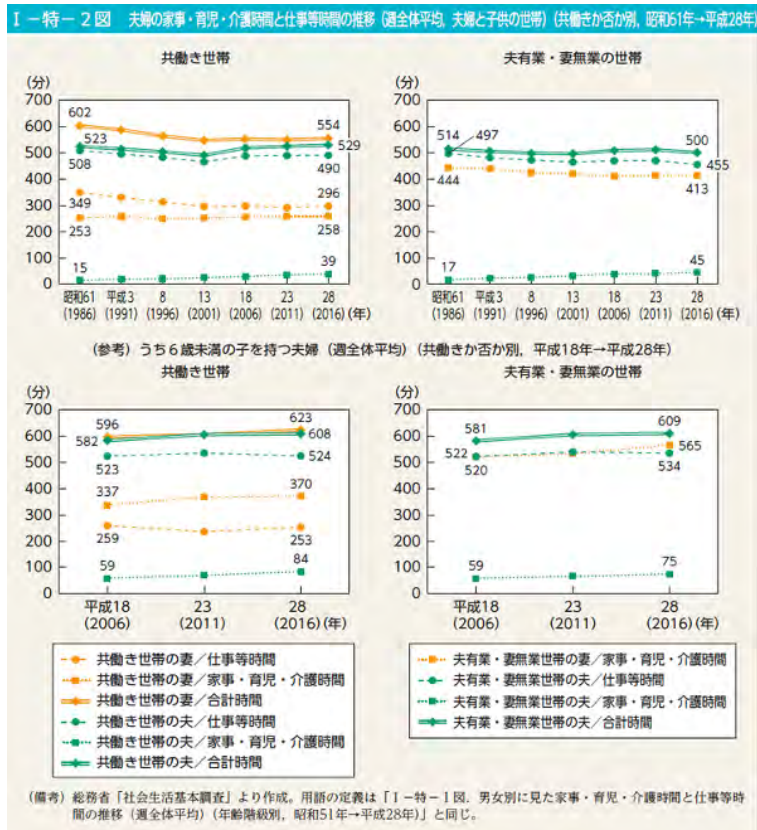


（備考）1. 昭和60年から平成13年までは総務省「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。『労働力調査特別調査』と『労働力調査（詳細集計）』とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「雇用者の共働き世帯（妻がパート（週35時間未満））」とは、夫は非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）で、妻は非農林業雇用者で週35時間未満の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯（妻がフルタイム（週35時間以上））」とは、夫は非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）で、妻は非農林業雇用者で週35時間以上の世帯。
4. 平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

（出典）『令和2年版男女共同参画白書』

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-12.html

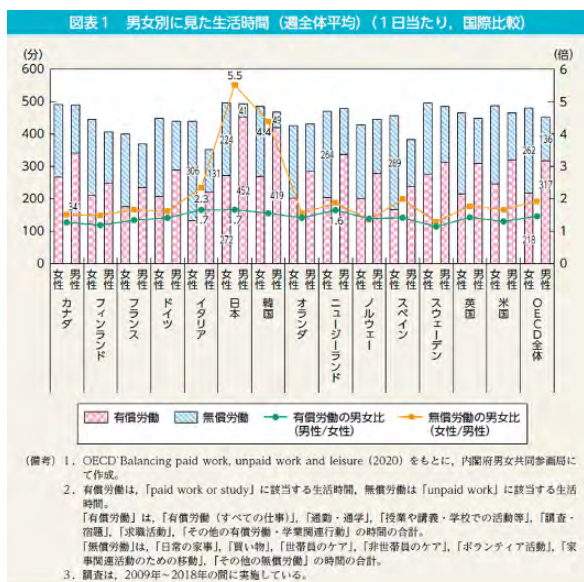
図表③「夫婦の家事・育児・介護時間と仕事等時間の推移」（1986年～2016年）



（出典）『令和2年版男女共同参画白書』

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-02.html

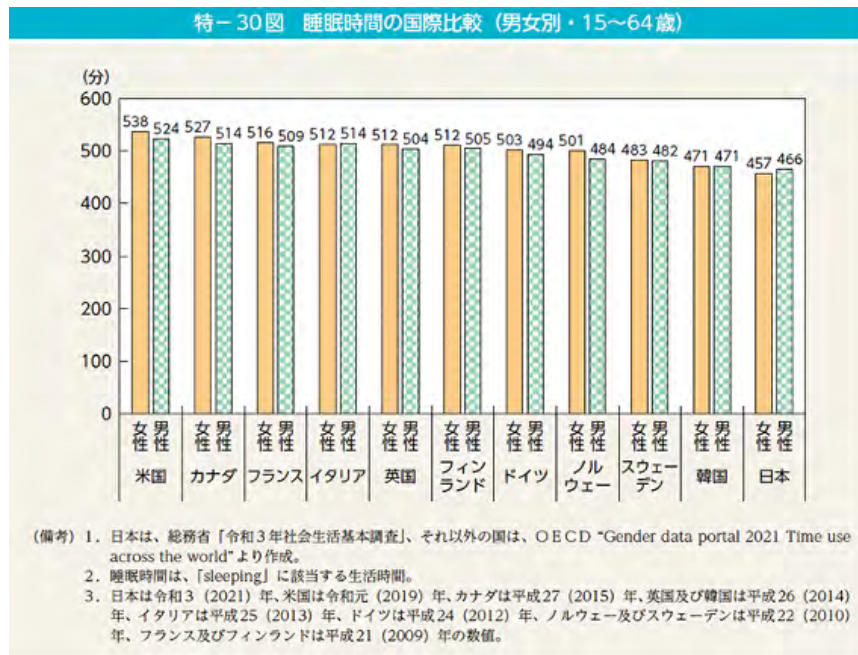
図表④「男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）」



（出典）『令和2年版男女共同参画白書』

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-c01-01.html

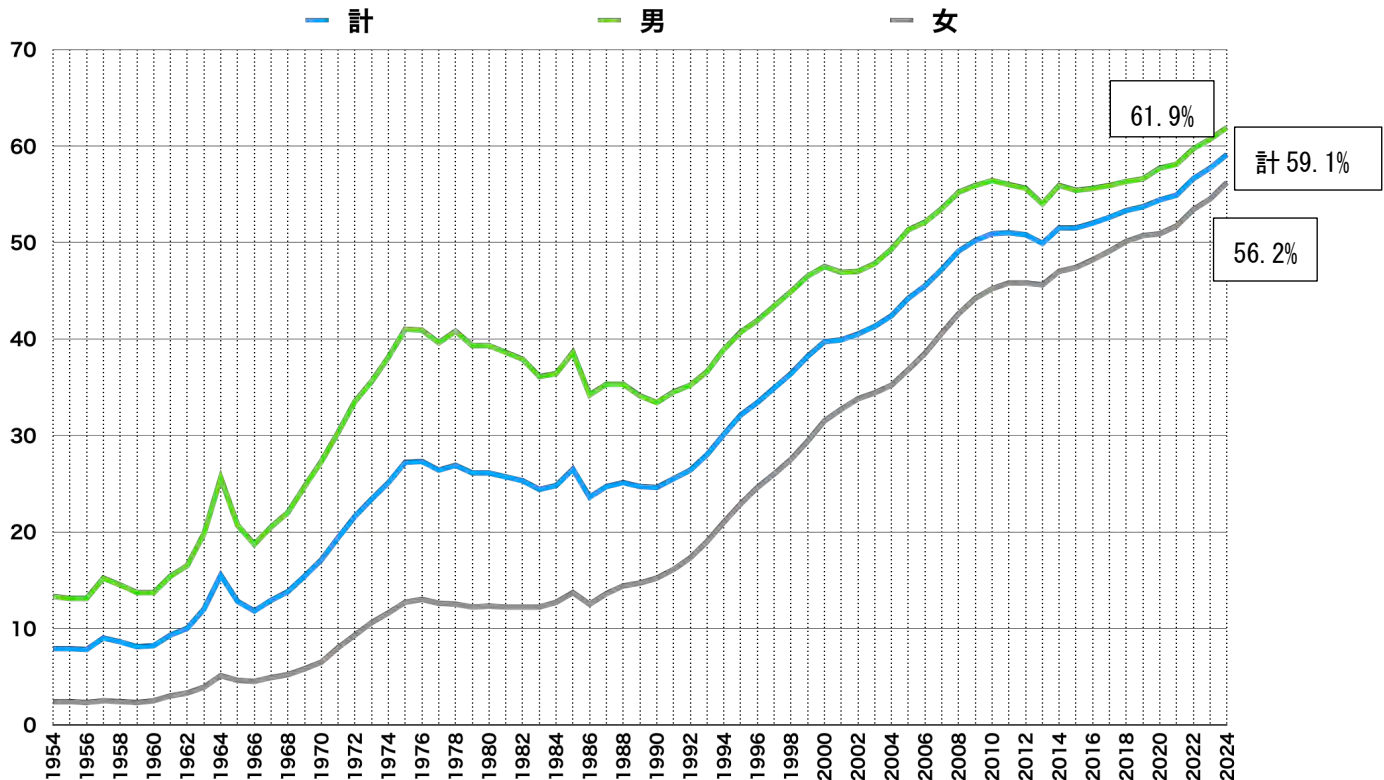
図表⑤ 「睡眠時間の国際比較（男女別・15～64 歳）」



(出典)『令和6年版男女共同参画白書』

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r06/zentai/html/zuhyo/zuhyo00-30.html

図表⑥ 「大学(学部)への進学率(過年度高卒者等を含む、1954 年～2024 年；%)」



(出典)学校基本調査

表番号4／総括表「進学率(昭和23年～)」(短期大学を含まない)

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000031852304

図表⑦「大学に在籍する学生数と男女別割合（2020～2024 年度）」

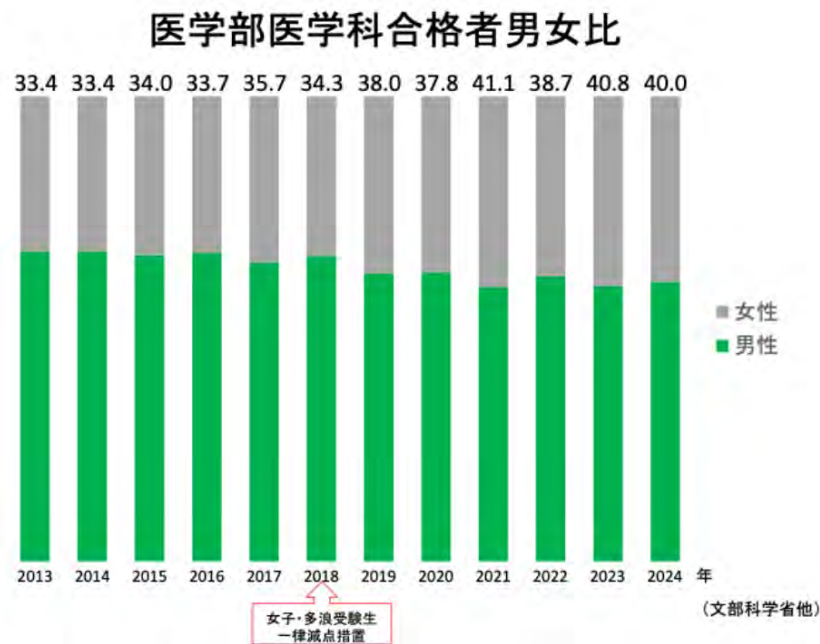
学生数と学生数割合（男女）					
区分	学生数計	学生数（男）	学生割合（男）	学生数（女）	学生割合（女）
2020年度	2915605	1621285	55.6%	1294320	44.4%
2021年度	2917998	1620942	55.5%	1297056	44.5%
2022年度	2930780	1626805	55.5%	1303975	44.5%
2023年度	2945599	1631245	55.4%	1314354	44.6%
2024年度	2949795	1629824	55.3%	1319971	44.7%
（国立）	603967	386186	63.9%	217781	36.1%
（公立）	168072	77788	46.3%	90284	53.7%
（私立）	2177756	1165850	53.5%	1011906	46.5%

（出典）学校基本調査

表番号 1／総括「高等教育機関 学校調査 総括」

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040230289

図表⑧ 「医学部医学科合格者男女比（2013～2024 年）」



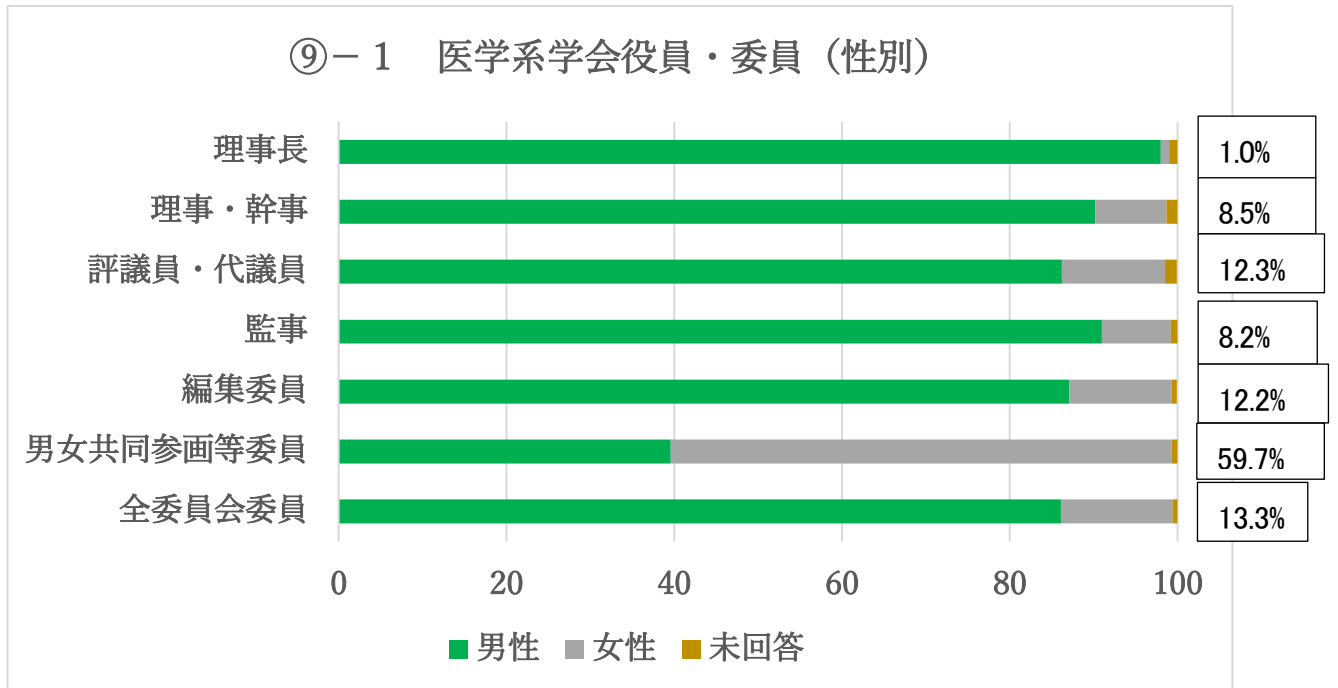
（出典）2013 年度から 2018 年度は「医学部医学科の入学者選抜における公正確保等に係る緊急調査の結果速報について」（文部科学省）より

https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2018/09/10/1409128_002_1.pdf

2019 年度以降は「医学部医学科の入学者選抜における公正確保等に係る調査について」（文部科学省）

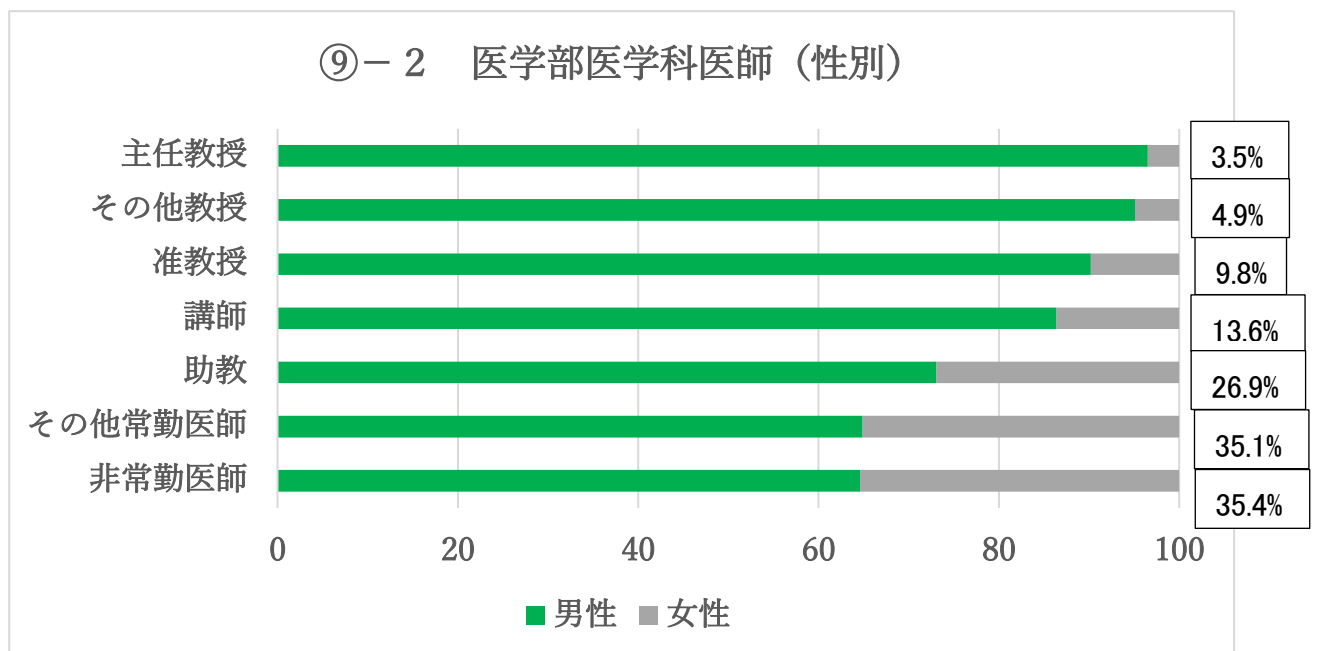
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/senbatsu/1409128.htm

図表⑨ 「医学会・医学部における役職別男女の割合」



（出典）医学系学会：一般社団法人日本医学会連合ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進委員会
「男女共同参画など多様な背景を持つ会員の学術活動への参画と今後の支援方策に関する調査報告書」、2024年1月、p.12

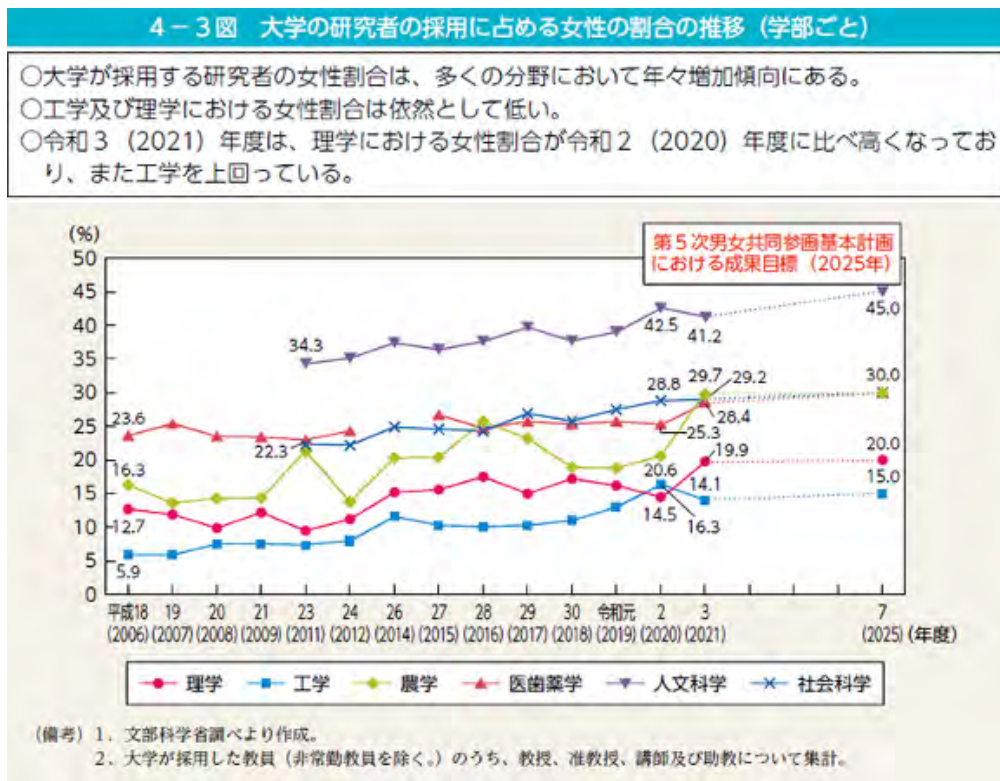
<https://files.jmsf.or.jp/uploads/medium/file/303/20240131171354.pdf>



（出典）医学部医学科：全国ダイバーシティネットワーク「【2019年2月～6月実施】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」、2020年、p.85

<https://opened.network/wp-content/uploads/2020/09/result01.pdf>

図表⑩「大学の研究者の採用に占める女性の割合の推移（学部ごと）」



（出典）『令和6年 男女共同参画白書』

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r06/zentai/html/zuhyo/zuhyo04-03.html

＜参考資料＞

資料① 男女共同参画・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 26 期）

■提言案の審議・作成を担当した分科会

□提言案を回覧した分科会

機能別委員会

■「科学者委員会ジェンダー・エクイティ分科会」

■「第 6 次男女共同参画基本計画小分科会」

□「包括的反差別法小分科会」

部会

第一部（人文・社会科学）

■「第一部総合ジェンダー分科会」

第二部（生命科学）

■「第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会」

第三部（理学・工学）

■「第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会」

分野別委員会

・社会学委員会

□「ジェンダー・世代等の交差と包摂分科会」

・史学委員会

□「ジェンダー史学の知見と方法の社会実装分科会」

・法学委員会

□「ジェンダー法分科会」

□「社会と教育における LGBTI の権利保障分科会」－「包括的反差別法検討小委員会」

□「「新たな人権の研究」分科会」

□「生殖補助医療と法分科会」

・政治学委員会

□「民主主義の深化と退行に関する比較政治分科会」

□「女性の政治参画小委員会」

・経済学委員会

□「ワークライフバランス研究分科会」

資料② 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・ダイバーシティ分科会、第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会、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

<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-t298-6.pdf>

（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⑭）[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」（Charité 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。（pp. 13、文献は省略）

＜審議経過＞

・科学者委員会ジェンダー・エクイティ分科会

第1回（令和6年3月18日）第6次男女共同参画基本計画小分科会の設置を決定

第7回（令和7年1月26日）提言申出書の承認

第8回（令和7年2月21日）提言案の検討

第9回（令和7年4月9日）提言案承認

・同分科会第6次男女共同参画基本計画小分科会

第1回（令和6年8月14日）第6次男女共同参画基本計画に向けた提言発出の承認

第2回（令和6年10月6日）第6次男女共同参画基本計画に向けた提言について議論

・第一部総合ジェンダー分科会

第2回（令和6年9月22日）第6次男女共同参画基本計画に向けた提言発出の承認

第3回（令和7年1月26日）提言申出書の承認

第4回（令和7年4月15日～4月24日、メール審議）提言案承認

・第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会

第1回（令和6年9月3日）第6次男女共同参画基本計画に向けた提言への協力承認

第4回（令和7年1月8日～1月18日、メール審議）提言申出書の承認

第5回（令和7年4月14日）提言案承認

・第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会

第2回（令和6年7月25日）第6次男女共同参画基本計画に向けた提言への協力承認

第4回（令和6年10月22日）第6次男女共同参画基本計画に向けた提言について議論

第5回（令和7年1月15日～1月23日、メール審議）提言申出書の承認

第6回（令和7年4月15日～4月24日、メール審議）提言案承認

<シンポジウム>

- ① 公開シンポジウム「ジェンダー・エクイティへの取り組み～ナショナルセンターの役割と将来への期待～」

公開シンポジウム ジェンダー・エクイティへの取り組み ～ナショナルセンターの役割と将来への期待～ オンライン開催 参加費無料 要事前登録

2025年に第6次男女共同参画基本計画が策定される予定です。その男女共同参画活動推進の中でも近年、ナショナルセンターの在り方が議論されています。本公開シンポジウムでは、ジェンダー・エクイティ推進の中で、大学、地方自治体、NPO法人の立場から、ナショナルセンターとのこれまでの取組、その在り方や将来への期待について、広い関係者で情報を共有し、今後の活動に向けて議論を行います。

日時：令和6年（2024年）10月10日（木）18：30～20：00

18：30～18：35 開催挨拶

高橋裕子（日本学術会議会員、ジェンダー・エクイティ分科会委員長、津田塾大学学長）

18：35～18：55 ナショナルセンターへの期待～大学・研究機関から～

林 香里（日本学術会議連携会員、東京大学理事・副学長、大学院情報学環教授）

18：55～19：15 ジェンダー平等に向けてのナショナルセンターの役割

犬塚協太（静岡県立大学国際関係学部教授）

19：15～19：35 次世代育成をどう進めるか～女子中高生夏の学校の経験から
山本文子（NPO法人女子中高生理工系キャリアバスプロジェクト副代表理事、芝浦工業大学工学部教授）

19：35～19：55 会場との対話・全体総括

（ファシリテーター）

伊藤公雄（日本学術会議連携会員、京都大学名誉教授、大阪大学名誉教授）

森 初果（日本学術会議会員、東京大学物性研究所教授）

19：55～20：00 閉会挨拶

島岡まな（日本学術会議会員、ジェンダー・エクイティ分科会第6次男女共同参画基本計画小分科会委員長、大阪大学大学院法学研究科教授／副学長）

参加登録はこちら

参加申し込み：事前に下記URLあるいは右記QRコードより、10/4（金）までご登録下さい。

URL：<https://forms.gle/Rg3XxwS7F7LJDdp78>

主催：日本学術会議科学者委員会ジェンダー・エクイティ分科会

問い合わせ先：森 初果 hmori@issp.u-tokyo.ac.jp



10/4（金）〆切

② 公開シンポジウム「第6次男女共同参画基本計画に向けた日本学術会議の期待」

日本学術会議公開シンポジウム 第6次男女共同参画基本計画に向けた日本学術会議の期待

オンライン開催 参加費無料 要事前登録

2025年度(令和7年度)に第6次男女共同参画基本計画が策定される予定です。日本学術会議は、従来も第4次、第5次男女共同参画基本計画に向けた提言を发出してきました。本公開シンポジウムでは、日本社会のジェンダー・エクイティ推進のために、第6次男女共同参画基本計画において取り上げるべき重大問題について、広い関係者で情報を共有し、提言作成につながるような議論を行います。

日時: 令和6年(2024年) 12月22日(日) 13:30 ~ 17:00

13:30~13:35 開催挨拶 高橋裕子

(日本学術会議第一部会員、ジェンダー・エクイティ分科会委員長、津田塾大学学長)

13:35~13:40 来賓挨拶

内閣府男女共同参画局 岡田恵子局長

13:40~14:10 基調講演「男女共同参画への政策構築に向けた日本学術会議の役割とは? : 第6次男女共同参画基本計画に向けて」

白波瀬佐和子(日本学術会議第一部会員、社会学委員会ジェンダー・世代等の交差と包摂分科会委員長、東京大学大学院農学生命科学研究科特任教授)

14:10~14:40 講演1「STEM分野の女性教員、女子学生・院生増加のための施策とその課題」

玉田 薫(日本学術会議第三部会員、第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会委員長、九州大学主幹教授・副学長)

休憩10分

14:50~15:20 講演2「性差医療と医学分野のジェンダー・エクイティ」

名越澄子(日本学術会議連携会員、埼玉医科大学総合医療センター消化器・肝臓内科教授)

15:20~15:50 講演3「包括的反差別法の定義と意義——性的複合差別・性的少数者差別の解消のために」

木村草太(日本学術会議連携会員、ジェンダー・エクイティ分科会包括的反差別法小分科会委員長、東京都立大学政治学研究科・法学部教授)

休憩10分

16:00~16:55 会場との対話・全体総括

(ファシリテーター)

三成美保(日本学術会議連携会員、追手門学院大学教授・奈良女子大学名誉教授)

島岡まな(日本学術会議第一部会員、ジェンダー・エクイティ分科会第6次男女共同参画基本計画小分科会委員長、大阪大学大学院法学研究科教授・副学長)

16:55~17:00 閉会挨拶

森 初果(日本学術会議第三部会員、東京大学物性研究所教授)

参加登録はこちら

参加申し込み: 事前に下記 URL あるいは右記 QRコードより、12/19(木)までご登録下さい。

<https://forms.gle/5sKABR7wS38772Mk9>

主催: 日本学術会議科学者委員会ジェンダー・エクイティ分科会、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・ダイバーシティ分科会、第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会、史学委員会ジェンダー・史学の知見と方法の社会実装分科会、法学委員会ジェンダー法分科会

問い合わせ先: 島岡まな mana.s.law@osaka-u.ac.jp



12/19(木)〆切