

# **JAWW NGOレポート**

## **—北京+25 にむけて—**



**2019年12月**

**JAWW (Japan Women's Watch, 日本女性監視機構)**



## 目次

はじめに	浅野万里子	1
A 女性と貧困	阿部 彩	2
B 女性の教育と訓練	亀田温子	4
C 女性と健康	柘植あづみ・高橋さきの	6
D 女性に対する暴力	戒能民江	8
E 女性と武力紛争	本山央子	10
F 女性と経済	斎藤悦子	12
G 権力及び意思決定における女性	三浦まり	14
H 女性の地位向上のための制度的な仕組み	岩本美砂子	16
I 女性の人権	近江美保	18
J 女性とメディア	谷岡理香・佐野敦子	20
K 女性と環境	堂本暁子・織田由紀子	22
L 女兒	阿部真紀	24
P ユース	河合千尋	26
Q 女性と労働	内藤 忍・小林三津子	28
R 移住女性	山岸素子・小ヶ谷千穂	30
S 障害のある女性	DPI 女性障害者ネットワーク	32
T 男性・男児の役割	伊藤公雄	34
U 高齢者女性	鴨澤小織	36
V 農山漁村商工女性	中道仁美	38
W マイノリティ	LGBT 法連合会	40
X 防災・減災・復興	男女共同参画と災害・復興ネット ワーク (JWNDRR)	42
執筆者紹介		44



## はじめに ～「北京+25」を迎えて～

ジェンダー平等、女性と女児のエンパワーメントに何らかの形で関わる者にとって、2020年は特別な年です。1995年に開催された第4回世界女性会議（以下 北京会議）から25年目にあたることから、2019年3月にニューヨークで開催された第63期国連女性の地位委員会（CSW64）終了直後から、「北京+25」のキーワードで各国政府、国連機関、NGO等による様々な検証作業が進められています。

JAWW（日本女性監視機構）は、2001年に設立されたNGOです。国内外のネットワークと連携して、ジェンダー平等を基盤とした女性の地位向上の推進を目指すことを柱とし、国連女性の地位委員会（以下 CSW）等への参加を通じて「北京行動綱領」の実施状況の監視とジェンダー平等実現に向けた活動に取り組んできました。

その前身が、北京会議から5年後の「女性2000年会議」に向けて活動した「NGOレポートをつくる会」であることを考えれば、北京会議から25年という節目の年にNGOレポートを作成することは当然のことと言えます。しかしながら会員数が100名に満たない団体にとって、北京行動綱領の全領域を網羅するNGOレポートを作成することは、CSWの優先テーマを取り上げた定例的なレポートの作成以上に、経済的にも人的にも負荷がかかる事業です。幸いなことに、今回も多く協力者を得て、「JAWW NGO レポート—北京+25に向けて—」として皆様にご高覧いただく運びとなりました。

当レポートは、北京行動綱領に定めた12領域に、JAWW独自の9領域を加えた21領域で構成されています。NGOの意見を網羅するレポートではなく、JAWW版であることを承知の上で執筆を快諾してくださった専門家によるレポートです。内容については、執筆者個人の見解を尊重し、修正等はあくまで編集上のものに止めていることをご理解いただければ幸いです。

なお、執筆要領には、執筆者の関連領域における課題を列挙し、その中から取り上げる理由を明確にした上で、特定のトピックに限定する、CEDAW（女性差別撤廃委員会）勧告やSDGs（持続可能な開発目標）にも準拠する、できるだけ数値データに基づく、実例を紹介する等を挙げました。その際の手がかりとしてNGO CSW NY「NGO Guidance for National Parallel Reports」をご紹介しています。

「NGOレポートをつくる会」で中心となった方々の情熱と各論併記の精神は関わったすべての人に伝わり、JAWWに引き継がれています。本NGOレポートが単に21領域の検証だけに留まらず、ジェンダー平等、女性と女児のエンパワーメントのこれまで、いま、これからに対する関心と認識を持つ市民を育てる一助になることを願ってやみません。

最後になりましたが、企画委員として貴重なご意見をくださった方々、お忙しい中、執筆依頼を受け、枚数等の制限が多い中、原稿をお書きくださった方々に心より感謝を申し上げます。また、本NGOレポートの完成を待たずに2019年10月7日に逝去されたJAWW初代代表の原ひろ子さんに特別の感謝を捧げます。

2019年12月

JAWW（日本女性監視機構）  
代表 浅野万里子

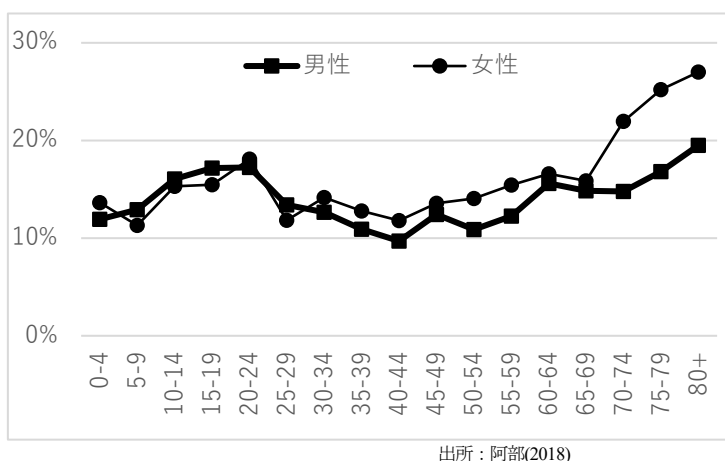
## A. 女性と貧困

阿部 彩 (首都大学東京)

### 1. 女性の貧困率

日本の相対的貧困率は15.7% (厚生労働省、2015年値<sup>1</sup>) であり、OECD諸国36カ国の中では上から10番目となっており、日本は先進諸国の中でも貧困率が高い国の一つである。さらに、貧困率を女性と男性に分けて集計すると、女性の貧困率は成人期においては殆ど男性の貧困率を上回っていることがわかる (図1)。女性のライフコースにおいて、貧困率には二つの山が存在する。一つ目の山は20-24歳をピークとする子ども期から青年層にかけてのものである。この時期は男性も貧困率が高く、20-24歳においては男女共に約18%となっている。中年期において女性の貧困率は若干下がるものの、男性の貧困率に比べると高い状況が続く。しかし、女性の貧困率が最も高いのは、高齢期であり75歳以降においては25%を超える。男女差が最も顕著であるのもこの時期である。後にも述べるように、この高齢期の貧困率の男女格差は、公的年金による所得保障機能が男女において大きく異なることに起因する。1980年代以降、公的年金制度の成熟と共に高齢男性の貧困率は大きく減少したが、高齢女性の貧困率の減少は限定的なものに留まっている<sup>2</sup>。

図1 貧困率：性別、年齢階層別 (2015)



女性の貧困率は、女性の婚姻状況によって大きく異なる。最も貧困率が高いのは、勤労世代 (20-64歳) も高齢期 (65歳以上) も離別した女性であり、高齢期では4割以上、勤労世代でも3割以上が貧困である。また、死別女性も勤労世代、高齢期ともに3割となっている。また、高齢期の未婚者の貧困率も3割を超えている。すなわち、配偶者のいない高齢女性

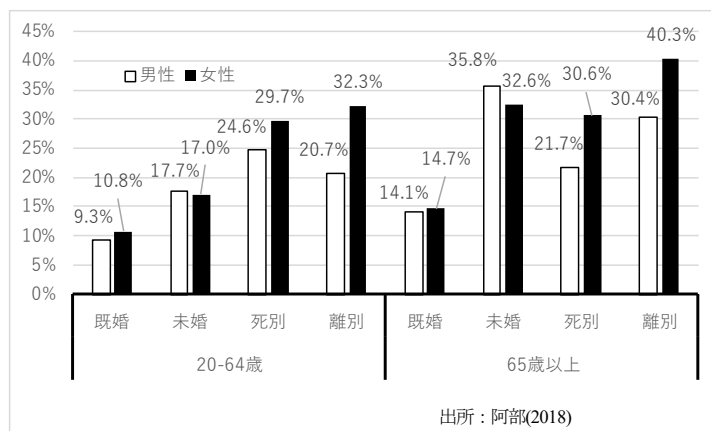
は高い貧困のリスクに晒されていると言える。また、勤労世代においても、高齢者においても、未婚女性に比べ、離婚・死別女性の方が貧困率が高いことから、女性は結婚することによって、婚姻状況が継続すれば比較的に低い貧困リスクとなるものの、いったん無配偶状況に戻れば未婚の時よりも高い貧困リスクに晒されることとなることがわかる。これは、結婚や出産といったライフ・イベントの際にキャリアを中断するなどして、女性が人的資本を失うことによる。また、離別女性が死別女性と比べて高い貧困率にあることも特記すべきであろう。日本における離婚率は諸外国ほどは高くないものの、40歳代女性の8.9%、50歳代女性の9.9%、60歳代女性の8.5%

<sup>1</sup> 厚生労働省「平成28年国民生活基礎調査 結果の概況」2017年6月。貧困の基準は、等価可処分所得の中央値の50%。

<sup>2</sup> 阿部彩2018「日本の相対的貧困率の動態：2012から2015年」科学研究費助成事業 (科学研究費補助金) (基盤研究 (B)) 『「貧困学」のフロンティアを構築する研究』報告書

(2015年値<sup>3</sup>) の配偶関係は「離別」であり、女性の約1割は離別者である。

図2 貧困率：性別、配偶関係別（2015）



興味深いのは、未婚者においては女性よりも男性の方が、貧困率が高いことである。日本において、結婚という標準的ライフコースを歩まないことは、男性にとっても、女性にとっても貧困のリスクを高めることに繋がる。

## 2. 女性の貧困に対する政策

日本における貧困に対する最も大きな制度は生活保護制度である。しかし、15.7%の貧困率に対して、生活保護率（生活保護を受給している人口の割合）は1.65%（令和元年7月）<sup>4</sup>であり、ごく一部の貧困者しかカバーしていない。18歳未満の子どもを持つ母子世帯の女性については、児童扶養手当が存在し最大42,910円/月（子どもが1人の場合）が支給されるが、女性の就労収入が低いこともあわせて、手当を足しても母子世帯の貧困率は47.6%である。また、児童扶養手当は子どもを育てている間のみの保障であり、子どもの健全育成には一定の役割を果たすものの、子育てが終わった单身女性の生活には一切関与しない。高齢女性については、公的年金の支給額の男女格差が大きい。厚生老齢年金の支給者数を見ると、女性は男性の約49.6%<sup>5</sup>であり半数にも満たない上に、平均支給額も約6割となっている。女性の多くは国民年金に頼らざるを得ないが、国民老齢年金の平均支給額も男性では58,754円なのに対し、女性は53,013円に留まっている<sup>6</sup>。

このように、日本の貧困率の男女格差が縮小せず、顕著なままであるのは、貧困に対するさまざまな社会保障制度とそれに対応する労働市場が婚姻しているカップルを前提に設計されていることに起因する。離婚率の上昇に加え、生涯未婚率の上昇が2025年には18.4%と約5人に1人と推計されている<sup>7</sup>ことを踏まえると、個人としての女性の所得保障を早々に拡充させる必要がある。

<sup>3</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集（2019）」。元データは総務省統計局「国勢調査」。

<sup>4</sup> 厚生労働省「生活保護の被保護者調査（令和元年7月分概数）」。男女別の保護率は公表されていない。

<sup>5</sup> 厚生労働省「平成29年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」。

<sup>6</sup> 同上

<sup>7</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）（2018年推計）」

## B. 女性の教育と訓練

亀田温子（十文字女子大学名誉教授）

日本では小中学校は義務教育であり、高校への進学率は男女とも 96%と高い。しかし学校には男子を優先する男女別名簿など男女別の慣行が多く、また教員の女性比率も低く、学校がジェンダー平等な場とはなっていない。高等教育では、大学、大学院への進学率は増加したが、依然として男子が高い傾向が続いている。女子の理系進学や新たな能力開発を行う教育に消極的であり、ジェンダー平等への動きはきわめて鈍い。2016年の女性活躍推進法では女性管理職比率の目標を30%とし、理系進学を進める「理系チャレンジ」を開始したが、その成果はまだ見えない。2018年には、大学医学部入学者選抜で10年以上続く女性差別が明らかとなった。また、日本では新たな領域への女性の進出が制度的に阻止されており、SDG4-3にある高等教育へのアクセスが不平等であることが明確となった。高校から大学へ、大学から職業への多様な進路形成と能力開発の推進が急務であるといえる。

### 1. 学習指導要領改訂により遠のくジェンダー平等の学習

2000年前後には学校をジェンダー平等にする市民や教師の活動が進んだが、その後その動きを阻止するジェンダーバッシングが強まった。安倍政権による2006年教育基本法改訂により「男女共学」は削除され、その後教育の内容を規定する学習指導要領の改訂が進んだ。「道徳教育」が教科となり教科書が作成され、家族主義的な内容が強まる傾向も見られる。高校に新設された「公共」でも性の多様性やジェンダー平等の問題は含まれない。未来社会を生きる日本の若者は、そうした内容の学習から遠ざけられているといえる。

### 2. まだ残る学校のジェンダー再生産機能を見直す

小中学校に多く見られる男女別の慣行は、ジェンダーの固定化につながる「隠れたカリキュラム」として90年代後半に指摘され、男女混合名簿の活用など改革が進み始めた。2000年以降、教育へのジェンダーバッシングにより改革の動きは大きく低迷した。その後近年では、生徒自身の提案により、女子の制服をスラックスとスカートの双方にする、男女別の並び方はかえる、また性の多様化を考慮し入学希望の書類から性別欄をなくすことをはじめた学校もある（朝日新聞、2019年2月連載 Dear Girls）。一方、学校で教師から生徒に対するセクシュアルハラスメントの存在が明確になり、スポーツ部活動では男性指導者から女子生徒へのセクハラが社会的問題として浮上した（「白書・スクール・セクシュアルハラスメント」）。また学校校則で髪の毛を黒に染めることを強要するなど、子どもの人権を奪う校則の見直しを市民グループが訴えている。学校では「同じにする」という「同調圧力」が強く、ジェンダーや性の問題に悩む子どもたちは多い。

### 3. 進まない理系進学・教員の「無意識のバイアス」に注目したプログラム開発

2019年の男女共同参画白書では、PISA調査による女子の科学得点として、日本の女子はOECD諸国の平均よりも高い（PISA科学の男女別平均点 日本・女子532点、男子545点、OECD平均・女子491点、男子495点、2019「男女共同参画白書」p.24）ことが明確となった。にもかかわらず、女子の大学進学は少なく、女性の科学技術者の割合も低く留まっている（アイスランド47.2%、日本16.2%）。理系進学が伸びない理由は学力不足ではなく、ロールモデルの不在、親の



意図、教師の意識など環境による影響が想定された。

これについては、男女を固定化してとらえる教師の「無意識のバイアス」に注目し、政府は2018年に多様な選択を可能とする教育を進める教員研修プログラムの開発をスタートさせた。新たなアプローチであり、教員研修の必要性と共に注目できる。

#### 4. 男子優先の大学・大学院進学と女子に低い高等教育の経済的メリット

大学学部進学率は2000年女子31.5%、男子47.5%、2018年女子50.1%、男子56.3%と、女子が増加しているとはいえ、男子の進学率が上回る傾向は続いている。自宅外通学については、男子が優先され、女子は避ける場合もある。一方大学院進学率は、2000年女子6.3%、男子12.8%、2018年女子5.8%、男子14.8%に留まり、男女の相違が大きく女子の伸びは少ない。諸外国を見ても日本の高等教育進学率は低く、拡充しているとはいえない。

女性の高等教育進学率の低さの理由として、日本では高等教育を修了することによる経済的メリットが極めて低い。OECDのデータ<sup>8</sup>によると、日本の女性の私的収益<sup>9</sup>は2.1万米ドル、男性は28.4万米ドルと男女の格差が大きい。OECD平均では女性19.2万米ドル、男性26.7万米ドル。日本の女性はOECD平均女性の9分の1にも及ばない。教育が就業や生涯賃金上昇につながる実態がある。

#### 5. 学校教員・管理職の低い女性比率・少ないロールモデル

政府は第4次共同参画行動計画により2020年までに管理職女性比率30%の目標を掲げたが実現していない。文部科学省はこれを20%にとどめており、改革への意欲は低い。2018年現在、教員女性比率は、小学校62.2%、中学校43.3%、高校32.1%、大学24.8%、管理職（教頭以上）は小学校22.9%、中学9.7%、高校8.8%、大学（教授以上）16.7%である。また自治体の教育行政を担う教育委員会で女性教育委員0人（2013年には121委員会）を2020年までに無くすことを目標としている。学校で、女性がリーダーシップを発揮しロールモデルとなる場面が少ないことは、女子生徒と同時に女性教員にとってもキャリア形成につながらない。大学で女性研究者の割合を増やし研究活動を継続できるよう働きやすい環境づくりを行う事業支援や奨学金支給も始まったが、今後の取り組みの拡大と充実が不可欠だ。

#### 6. キャリア開発に向けた生涯学習の展開

これまで学校での学びと「社会・職業」をつなげることが不十分であり、若者の早期離職の傾向があった。そのため1999年から中高校でキャリア教育がスタートし、職場のインターンシップ体験も可能となった。学びと社会をつなげることは重要であり、職業継続が難しい女性のキャリアライフと生活設計の視点からの指導がより強く望まれる。一方社会人である女性の再就職や管理職チャレンジ、キャリア・アップ、正規雇用など社会参画につなげる学び直し学習（リカレント学習）が、生涯学習を行う女性センターや大学の社会人教育、NWEC（国立女性教育会館）などで展開されている。SDG4-4に関わり、就業につながる学習プログラムを拡大し、女性のキャリア開発につなげることが求められる。

全体の課題として、女性への能力開発、新しい領域へのエンパワーメントが挙げられる。またこれまで女性を多数としていた保育や看護などケア労働に関係する資格だけでなく、ICT技術やデータサイエンスなどの資格者養成にも眼を向け、SDGs 5b/5cに指摘される新たな時代の女性と教育との関係をつくるのがジェンダー平等社会の実現につながる。

<sup>8</sup> OECD, Education at a Glance 2018

<sup>9</sup> 高校レベルの卒業者と高等教育修了者の生涯収益の差

## C. 女性と健康

### ——リプロダクティブ・ヘルス／ライツを中心に——

柘植あづみ（明治学院大学）

高橋さきの（翻訳者、お茶の水女子大学非常勤講師）

日本の人口の年齢構成（2018年）は、0～14歳が12.2%、65歳以上が28.1%、平均寿命は、女性が87歳、男性が81歳であり、少子社会かつ超高齢化社会となっている。少子化社会対策として諸施策が展開されているが、2018年の出生数は91.8万人で、10年続けて漸減し、合計特殊出生率は1.42で横ばい状態にある。こうした状況を背景に、リプロダクティブ・ヘルス／ライツを中心に、女性と健康の課題を概観する。

#### 1. 少子化社会対策の学校教育への浸潤と抵抗

少子化の原因を晩婚化と晩産化とする政府は、子育て支援だけでは出生力が上昇しないとして、2015年の少子化社会対策大綱において「若い年齢での結婚、出産を実現」すべく出会いの機会の創出や若いうちの出生促進を目指すとした。そこに中学・高校での「妊娠や出産に関する医学的・科学的に正しい知識の教育」を盛り込んだ。その結果、高校の啓発教材に、若いうちの出産を誘導する目的で誤った情報が盛り込まれ、高年齢出産やピルや中絶の危険性を強調した情報も掲載されたが、これらは批判を受けて撤回された（西山・柘植編著 2017）。また、2000年前後の性教育に対するバックラッシュによる攻撃から十数年を経て、新たな性教育を探る動きもある（例えば、NPO ピルコン）。

#### 2. 思春期・未成年

思春期から成人する前の世代の健康では、やせ願望と摂食障害、それに関連する無月経が問題になっているが、統計的には明確ではない。若い世代の自殺、性行為感染症の罹患も深刻さを増している。

#### 3. 仕事と健康

長時間労働は男女に関わりなく過労死やうつ発症など深刻な健康問題を生じている。女性は、非正規雇用割合が男性よりはるかに高く、所得も低く、職場の健康保険組合に加入できないことも多い。こうした女性の貧困化は健康にも大きく影響している。

#### 4. 妊娠・出産

妊産婦死亡率は、この10年間、妊婦10万人に対し3～4人という低率で推移している。しかし、妊娠・出産には公的保険が効かず、妊婦健診や出産の費用は家計を圧迫する（本人または配偶者が健康保険組合に加入していれば、出産育児一時金が支払われ、負担が軽減される）。また、産科従事医師数の減少もあって、出産施設の（大学病院や総合病院などへの）集約化が進んで出産可能医療施設が減少し、地元での出産が困難な地域が生じるとともに、

出産の高度医療化に起因する問題も存続している。産後うつも問題になっている。

## 5. 不妊と生殖補助医療 (ART: Assisted Reproductive Technology)の増加

「妊活」「卵活」などの用語が流行し、30代、40代の女性の関心が高い。不妊治療では、女性の年齢が高い場合、生殖補助医療 (ART) と呼ばれる体外受精や顕微授精から治療が開始される傾向が強まった。日本は体外受精の実施件数は世界最多だが、成功率 (出産率) は低い。不妊治療は、身体的、精神的苦痛の他に経済的負担も大きく、自治体から条件付きで治療費用補助を受けられるものの、実際にかかる費用の一部にすぎない。最近では、不妊原因が男性側にあることも想定して、まず男性の検査を行うことも増えている。

## 6. 刑法堕胎罪と母体保護法

中絶件数は年々減少しているが、20代や10代後半の件数・率が相対的に高く、この年代の避妊の実施が課題である。母体保護法は幅広い理由での中絶を可能にしているが、刑法堕胎罪は依然として存続している。2018年には、国連女性差別撤廃委員会 (CEDAW) から日本政府に対して、刑法及び母体保護法を改正して人工妊娠中絶を非犯罪化すること、人工妊娠中絶を受けるために配偶者の同意が必要とされているのを是正することなどが勧告されたが、政府はその対応に着手さえしていない。「日本の中絶方法は掻爬法と吸引法が主流であり、世界標準から遅れている」(塚原 2014)。世界保健機関 (WHO) が安全な中絶方法として認めている経口中絶薬は日本では未承認である。

## 7. 更年期以降

更年期の存在自体は広く知られ、男性に更年期があることも知られてきた。女性の場合、子宮筋腫、女性特有の悪性新生物、骨粗しょう症、うつ症状や自殺、認知症など個々の健康問題に加えて、性別役割意識が強い社会において介護等を担う負担も、身体的・精神的な健康に影響している。

## 8. 優生保護法がもたらした人権侵害への対応

障害者や遺伝性疾患のある人に対して差別的な優生保護法は1996年に改定され、母体保護法となった。しかし、優生保護法によって強制的な不妊手術などの被害を受けた人への政府による謝罪と賠償は行われず、被害者は国に対して謝罪と賠償を求める裁判を提訴した。2019年の地裁判決では、優生保護法が、障害者のリプロダクティブ権を侵害し、憲法が定める幸福追求権を侵害していたために違憲だとしたが、国家賠償は認めなかった。一方、金額は不十分だが、強制的な不妊手術の被害者への「救済法」が施行された。

## 文献

- 塚原久美 2014『中絶技術とリプロダクティブ・ライツ: フェミニスト倫理の視点から』  
勁草書房
- 西山・柘植編著 2017『文科省/高校 「妊活」教材の嘘』 論創社

## D. 女性に対する暴力

### ——2015年以降の法制度の現状と課題——

戒能民江（お茶の水女子大学名誉教授）

#### はじめに

2017年7月、110年ぶりに刑法性犯罪規定の大幅改正が行われた。今回の改正では、監護者性交等罪の創設など一定の前進が見られたものの、強制性交等罪の「暴行脅迫」要件や性交同意年齢の見直しは行われず、次期の改正に向けて課題を残した。また、2018年には財務省官僚トップによるセクハラ告発など、2017年に米国で始まった#MeToo運動の波が日本にも波及したが、政府の対応は消極的であり、セクハラへの無理解を露呈する政権中枢の発言が繰り返され、告発の声をあげた被害者へのパッシングもすさまじいものであった。他方で、「JKビジネス」やAV出演強要被害などの若年女性の性搾取被害や子どもへの性虐待などが顕在化して、遅ればせながら国の取組みが始まった。しかし、2019年3月には性暴力・性虐待無罪判決が立て続けに出されて大きな衝撃を与えたが、女性たちはすぐさま各地でフラワーデモを組織して抗議の声を上げ続けている。本報告では、性暴力処罰の基本的な法律である刑法改正と私的領域における女性に対する暴力防止の中核にあるDV防止法制を取上げる。

#### 1. 刑法性犯罪規定の改正の限界と性暴力被害者支援法制定へ

現行刑法の性犯罪規定は1907年に制定されたが、第二次世界大戦後の日本国憲法の男女平等と個人の尊厳の尊重という理念に沿った改正は行われてこなかった。今回、刑法改正に至ったのは、当時の女性法務大臣の強い意向に基づくものであって、女性運動の成果ではない。だが、その背景には、1980年代以降地道な活動を続けてきた国内の性暴力被害者支援運動があり、国連女性差別撤廃委員会の日本政府に対する度重なる刑法改正勧告（2009年、2016年）があったことを忘れてはならない。また、国の「第3次男女共同参画基本計画」（2010年）は、2015年までに強姦罪の見直しをすべきと明記した。さらに、今回の刑法改正過程で特筆すべきは、「私たちの声を聞かないまま法律をつくらないでほしい」と声をあげた性暴力被害当事者の積極的な立法運動が国会議員を動かしたことである。

2017年刑法改正では、強姦罪を改めて強制性交等罪とし、性交類似行為まで拡大したこと、非親告罪化、強姦罪の主体の拡大（性中立化）、監護者わいせつ罪および監護者強制性交等罪の創設などを行った。改正されなかった点として、配偶者による強姦罪の明記、性交同意年齢の改正、公訴時効の撤廃・停止、強姦罪の暴行脅迫要件の緩和・撤廃があげられる。

2017年刑法改正では3年後の見直しが規定されているが、改正課題としてもっとも重要な点は強制性交等罪の構成要件（暴行脅迫）の見直しである。その際に、2017年に国連女性差別撤廃委員会が採択した一般的勧告35号「ジェンダーに基づく女性に対する暴力：一般的勧告19号を改訂する」が重要な視点を提供する。第一に「ジェンダーに基づく女性に対する暴力」として、女性に対する暴力が「ジェンダーに基づく要因と影響が存在する形態の暴力」であり、個人の問題ではなく、社会の問題であること、および、個々の被害者への対応を超えて「包括的な対応が

必要」だとすることである<sup>10</sup>。つまり、「女性に対する暴力」は、男性支配の社会構造に起因するものであり、事実上の平等実現の阻害要因だとしている。第二に、配偶者強姦やデートレイプを含む性的犯罪の定義を「自由に表明される合意の欠如に基づく」ものとし、強制的状況の考慮の確保を求めている点である。また、2011年採択の欧州評議会「女性に対する暴力およびドメスティック・バイオレンスの防止およびこれとの闘いに関する条約」（イスタンブール条約）も、犯罪としての性暴力の定義を同意に基づかない性的行為とし、同意は自由意思の結果として自発的に与えられるものであり、自由意思は関連する状況の文脈で評価されるとする（36条）。このように、「ジェンダーに基づく女性に対する暴力」概念の精緻化は、ジェンダー秩序の変革と事実上の平等の実現をめざすものであり、性暴力の処罰規定は同意の有無によるべきとする考え方が国際基準となっている。次期刑法改正では、「不同意性交罪」が検討されるべきである。また、性暴力被害者支援ワンストップセンターが全都道府県に設置されたが、地域間の支援格差は解消されず、適切な包括的支援体制は未整備である。性暴力被害者支援法の制定は急務である。

2017年刑法改正では、強姦罪を社会構造としての「女性に対する暴力」へ「再構成」という問題意識が欠落していた。次期刑法改正の課題はそこにある<sup>11</sup>。

## 2. DV防止法の制度疲労と改正の課題

2015年以降、DV防止法をめぐって3点の新たな動きがある。第一に、DV防止法の被害者保護のための中核的制度である、一時保護および保護命令の利用件数の停滞・減少が著しく、DV防止法の制度疲労が顕在化している。第二に、2016年、別居後および離婚後に子どもとの面会交流を同居していない親に保障することをめざした「親子断絶防止議員連盟」が国会に設置された。現在は、「共同養育支援法案」と名を変えた「親子断絶防止法案」は、子どもを連れて加害者から逃げることを前提としたDV防止法の骨抜きを狙うものであり、DV防止法を外側から切り崩す動きである。第三に、2018年、2019年と児童虐待死事件が相次いで発覚し、いずれも児童虐待とDVが一体として起きているにもかかわらず、児童虐待防止法とDV防止法との一体的な対応が不十分な現状が明らかとなった。同時に、DVの被害者でもある子どもの独立の保護命令申立権や保護命令の申立理由に「精神的暴力」を加えることなど、DVの実態に即したDV防止法改正が必要である。また、DV防止法は独自の被害者支援システムを持たず、売春防止法第4章「保護更生」に法的根拠を有する「婦人保護事業」の転用で対応しているが、現在、婦人保護事業の枠を超えた新たな女性支援法制定への動きが始まっており、早期実現が期待される。

<sup>10</sup> 三輪敦子（2019）『「ジェンダーに基づく女性に対する暴力」をめぐると国際的な動き—規範の精緻化、インターネット上、そして女性議員に対する暴力』『NVEC 実践研究』第9号〈ジェンダーに基づく暴力〉31頁。

<sup>11</sup> 谷田川知恵（2018）「刑法・強姦罪規定改正の意義と課題—『女性に対する暴力』根絶ツールとしての刑法を」『法と民主主義』529号、26頁。

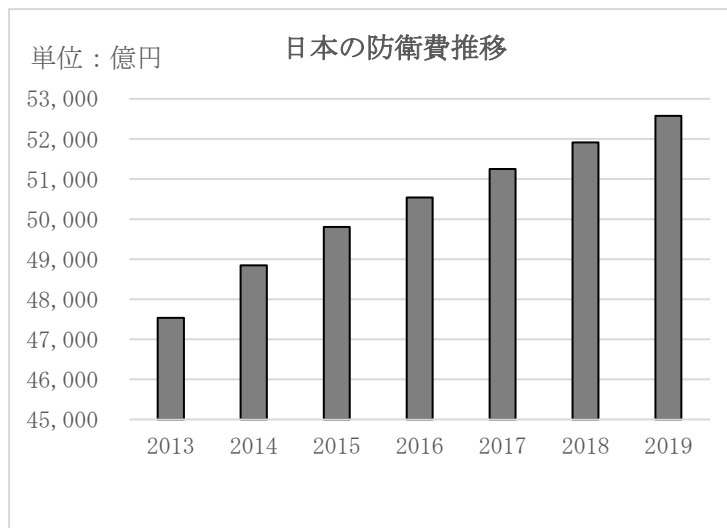
## E. 武力紛争と女性

本山央子（アジア女性資料センター）

### 1. 全体的状況：加速する軍事化と緊張

近年、東アジアにおける国家間の緊張と軍事化は深刻さを増しており、地域全体における防衛費は2012年から2018年までで140%増大した（SIPRI<sup>12</sup> 2019）。日本政府は地域の緊張緩和に向けた十分な外交努力を行っておらず、むしろ領土や歴史問題をめぐる関係を悪化させ、軍事化を加速させている。

日本の防衛費は2013年の4兆7538億円から2019年には5兆2574億円に増大した。また以下のような軍事化を加速する数々の法制化を行ってきた。



「令和元年防衛白書」より作成

2013年に特定秘密保護法の成立強行および国家安全保障会議の設置。これらは安全保障の名目で広範な情報を国家が統制することにより、報道の自由とシビリアンコントロールを歪める危険がある。2014年に武器輸出の原則的禁止を解禁し、他国の防衛産業との協力を促進している。また2015年2月の改正「開発協力大綱（旧「ODA大綱」）」により政府開発援助(ODA)の軍事利用を容認した。2015年9月には違憲の疑いのきわめて強い集団的自衛権の行使を容認する安全保障関連法を多くの反対を押し切り強行成立させた。こうした一連の施策により、経済大国でもある日本の軍事化は地域を超えた影響をもたらす可能性が高まっている。

### 2. 軍事基地によるコミュニティと女性への影響

東アジア地域の緊張悪化に対応するためとして、政府は石垣島、与那国、奄美大島、宮古島、下地島などの南西諸島に自衛隊基地を配備するなどして軍事化を進めており、このことは小さな島々のコミュニティに大きな不安を与えている。反対する政治リーダーや活動家に対する圧力も強まっている。たとえば宮古島では陸自ミサイル基地整備に反対し、多数の軍人が配備されることによる性暴力への懸念を自身のフェイスブックで表明した女性議員が、辞職を迫られる

<sup>12</sup> Stockholm International Peace Research Institute

など多大な圧力と嫌がらせにさらされた。

また、多くの米軍基地が集中してきた沖縄においても、地元コミュニティが明確に反対を表明しているにもかかわらず、その声を無視した基地移転工事が進んでいる。反対運動に対する悪質なデマや民族差別にもとづくヘイトスピーチも起きている。

駐留米軍人による性暴力を含む人権侵害も止んでいない。2016年4月には沖縄で米軍属がジョギング中の女性を性的暴行の目的で襲い殺害、死体を遺棄する事件が発生した。しかし日米当局は被害防止と訴追のための実質的な改善策を行おうとしてない。

### 3. 「慰安婦」問題その他帝国主義の遺産

東アジア地域の緊張を悪化させている重要な要因のひとつが、日本政府による植民地支配・帝国主義戦争における人権侵害の責任を否定する態度である。特に被害者への個人補償をめぐる韓国との紛争は、政治、経済、文化関係を悪化させている。

特に深刻な紛争の原因となっているのが「慰安婦」問題である。日本政府は2015年の国家間合意を守るよう韓国政府に求める一方、国際的批判に対抗するためしだいに攻撃的な手段をとるようになっていく。たとえば、1996年の国連女性に対する暴力特別報告者レポートにおける慰安問題に関する記述を修正するよう2014年に要求、アメリカの出版社が発行した歴史教科書の記述を終始するよう2014年に正式に要求、日本政府に対して批判的な内外メディア記事に対する圧力、また韓国やフィリピン、アメリカやヨーロッパ諸都市における記念碑像の設置や展示に対する在外日本大使館による圧力を示す数多くの報告がある。

性奴隷制の責任を否定する政府の態度は、日本国内においても、市民活動や表現の自由に対する圧力を強めている。たとえば「慰安婦」問題をテーマとする展覧会が脅迫のため中止に追い込まれるといった事件が起きている。

### 4. 1325NAPの策定

2015年9月に日本政府が国連安全保障理事会決議第1325号を実施するための国内行動計画(1325NAP)を策定したことは、平和構築・紛争後復興に関する日本の援助において、女性の意思決定参加やジェンダー分析を促進することが期待される。しかしフェミニスト団体を含むNGOの参加・協議は、実施・モニタリング過程で大幅に弱められてきた。その一方で、ODAの軍事利用や武器輸出の解禁は、人間の安全保障と女性の権利に対する日本のコミットメントに反するものである。また政府はジェンダー迫害を受けている者を含む難民の受け入れについてあいかわらず著しく消極的である。

### 終わりに

日本では武力紛争は起きていないが軍事化とナショナリズム、歴史修正主義による緊張が高まっており、さまざまなかたちで女性またマイノリティの権利に影響を与えている。特に民族マイノリティや国境に近い島々の女性たち、反軍事化・平和運動に携わる女性たちは、攻撃の対象になっている。紛争管理ではなく軍事主義とジェンダー関係に焦点をあて、またインターセクショナルなフェミニストの平和に向けたアプローチに焦点があてられるべきである。

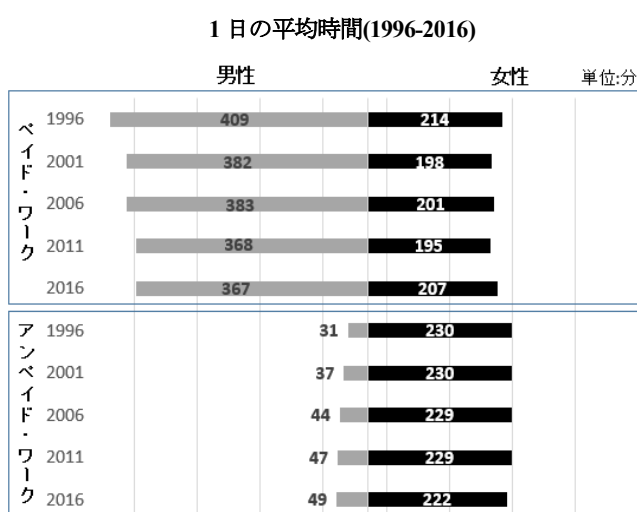
## F. 女性と経済

齋藤悦子（お茶の水女子大学）

### 1. 今もなお女性に偏るアンペイド・ワーク

1995年の北京会議ではペイド・ワークとアンペイド・ワークの時間配分の男女差が取り上げられ、特に女性がアンペイド・ワークに長時間を費やすことが、女性を経済資源から遠ざける本質的な問題であると指摘された。1995年以降、ペイド・ワークとアンペイド・ワークの時間配分は図1のように変化した。アンペイド・ワーク時間は1996年以降、男性は微増、女性は微減したが、2016年においても、女性は男性の4.5倍のアンペイド・ワーク時間である。

図1 男女のペイドワークとアンペイドワーク



出所:総務省統計局「社会生活基本調査」(各年)15歳以上の男女の週全体の平均時間から筆者作成。アンペイド・ワーク時間は「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」「ボランティア活動・社会参加活動」を合計した。ペイド・ワーク時間は「通勤・通学」「仕事」「学業」の合計である。

アンペイド・ワーク時間を市場に労働を提供することを見合わせたと考え、失った賃金はいくらかを算出すると、2016年では、女性一人につき年間197万1千円となる<sup>13</sup>。アンペイド・ワークを金銭換算し、総合すると国全体で年間143.1兆円となり（内閣府、2018）、名目GDPの4分の1以上となる。このようにアンペイド・ワークの金銭換算による可視化は、1996年以降、実施されているが、今もなお女性にアンペイド・ワークが偏っている。

### 2. 母子、単身女性世帯の家計は、収入が低いにも関わらず、社会保険料負担は「男性稼ぎ主」型世帯と同等で、所得再分配は相変わらず貧困層に機能していない

家計状況を世帯類型別にみると（表1）、単身女性と母子世帯の実収入は、単身男性の7割程度で、母子世帯の勤め先収入は単身女性のそれよりもさらに低い。税金と社会保険料など義務的な支払いである非消費支出額は共働き世帯が最多だが、それは収入が多いため所得税が多く、働き手2人分の社会保険料を支払うからである。社会保険料負担を勤め先収入に対する割合で見ると、どの世帯類型も勤め先収入の1割以上を支払い、収入の低い母子世帯であっても11.5%、さらに単身女性世帯は、これらの世帯の中で最も負担が大きい。母子世帯は社会保障給付として4万1千円ほどの収入があるが、非消費支出として3万2千円を支出し、手元に残るのは1万円に満たない状態である。「男性稼ぎ主」型世帯を維持させているのは、こうした政府の税・社会保障制度による再分配の現状であるといえる。

<sup>13</sup> 内閣府経済社会総合研究所国民経済計算部地域・特定勘定課（2018）「無償労働の貨幣評価」より、機会費用法の女性の家事活動貨幣評価額（193万5千円）とボランティア活動貨幣評価額（3万6千円）を合計した。



表 1 世帯類型別勤労世帯の 1 か月の収入と支出

単位：円

	単身男性	単身女性	母子世帯	共働き	専業主婦
実収入	380,148	258,842	266,420	630,360	492,256
勤め先収入	369,408	236,312	208,592	598,108	437,213
他の経常収入	7,299	16,808	51,602	20,854	45,027
社会保障給付	7,092	15,563	41,640	20,034	43,586
実支出	258,306	216,342	242,315	447,656	396,586
消費支出	183,686	171,924	209,350	331,859	301,938
非消費支出	74,620	44,419	32,965	115,797	94,647
直接税	30,281	15,578	9,038	46,595	42,658
社会保険料	43,981	28,702	23,884	69,119	51,910
可処分所得(実収入-非消費支出)	305,528	214,423	233,455	514,563	397,609
勤め先収入-実支出	111,102	19,970	-33,723	150,452	40,627

出所：総務省統計局「家計調査(2018)」より筆者作成。単身男性、単身女性は「表番号2 男女別年齢階級別」、母子世帯は「第3-6表 世帯類型別」から18歳未満の未婚の子どものみの世帯、共働き世帯は「第3-11表 妻の就業状態」より夫婦共働き世帯(妻が勤労者の世帯)、専業主婦世帯は「第3-9表 有業人員別」より有業者1人(世帯主の配偶者の女の有業率0%)を用いた。

### 3. 金融機関へのアクセスにおけるジェンダー問題の複雑化

厚生労働省の「国民生活基礎調査」によると、貯蓄なし世帯は2000年代において全世帯の約1割ほどであったが、2010年以降増加し、2016年では約15%の世帯に貯蓄がない。特に母子世帯は、母子世帯全体の約4割が貯蓄なし世帯である。表2は、就業形態別に単身世帯男女の貯蓄現在高を下位25%、上位25%の平均値、中央値で示したものであるが、正規雇用ではどの層も男性の方が女性より貯蓄現在高が高い。非正規雇用の下位25%は男女ともに100万円に満たない貯蓄現在高で、女性はわずか40万円である。

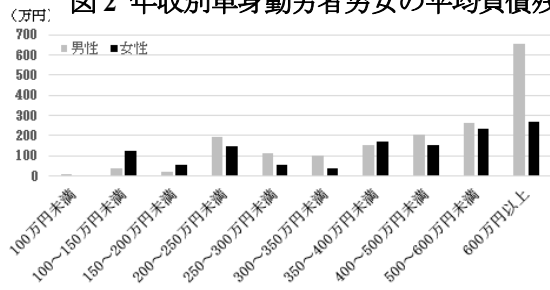
負債現在高を単身勤労者の年収別に見ると(図2)、年収200万円以上では一部を除き、男性の方が負債現在高が高い。一般的に世帯の負債現在高の多くを占めるのは住宅・土地のための負債であり、女性のそれが低いのは、住宅・土地のための借り入れが困難な状況を示す。年収600万円以上の女性でも、同年収の男性の半分以下の負債額である。こうした現状から、女性は金融機関へのアクセスが限定的であることがわかる。しかし、2016年以降の金融緩和政策による銀行収益の悪化は、これまで金融機関が対象としなかった女性に向けた金融商品(例：女性向け住宅ローン)の開発と販売を進めている。これらの金融商品は返済リスク保険がセットとなり、高い利子と保険料払いにより元本返済はほとんど進まず、長期間の返済が継続する<sup>14</sup>。金融機関側の女性への積極的なアプローチの進行は、経済の金融化に女性を巻き込み、女性の経済活動にこれまでとは異なる影響を与え、複雑なジェンダー問題を引き起こすことが予想される。

表 2 単身男女の就業形態別貯蓄残高の下位、上位25%の平均値と中央値 単位：万円

貯蓄現在高	正規		非正規	
	男性	女性	男性	女性
下位25%の平均値	235	180	80	40
中央値	600	466	400	545
上位25%の平均値	1,410	1,260	6,301	2,066

出所：総務省統計局(2014)「全国単身世帯収支実態調査」分析表第18表より筆者作成。

図 2 年収別単身勤労者男女の平均負債残高



出所：総務省統計局(2014)「全国単身世帯収支実態調査」分析表第14表より筆者作成。

<sup>14</sup> 詳細は足立眞理子(2018)「アベノミクスにおける金融緩和とジェンダー」『経済社会とジェンダー』第3巻, pp.43-57

## G. 権力及び意思決定における女性

三浦まり（上智大学）

日本の権力および意思決定における女性比率は極めて低い。このことが、ジェンダー・ギャップ指数(GGI)で149カ国中110位（2018年）という結果を招いている。政治分野における男女共同参画推進法ならびに女性活躍推進法の成立も後押しとなり、意思決定における女性比率は上昇傾向にある。ただし、両者とも強制力はなく、競争原理に委ねる仕組みとなっているため、劇的な変化は生じていない。クオータの導入に向けて、議論を深める必要がある。

### 1. 女性の政治参画

日本の女性議員比率は衆議院で10.1%、参議院で20.1%であり、列国議会同盟によると世界193カ国中165位（2019年1月現在）という低さである。地方議会においても低く、都道府県議会は10.0%、政令指定都市市議会は17.2%、市議会全体は14.7%、特別区議会は27.0%、町村議会10.1%である（2018年12月末現在）。

女性議員を増やすことを目的とする「政治分野における男女共同参画推進法」が2018年5月に成立・施行された。これは「候補者均等法」（日本版パリテ法）とも呼ばれるように、政党に対して候補者擁立の際に男女の数の均等（パリテ）をめざすことを求めるものである。議会における性別構成を問題視する初めての法律が誕生したことは画期的である。

この法律には強制力がなく、効力を発揮するには候補者均等という法的規範が定着することが重要である。そのためにはメディアや市民社会によるモニタリング（監視）が欠かせない。女性擁立を巡って政党間競争が引き起こされれば、女性比率の向上が期待できる。

法律の施行の翌年には統一地方選と参議院議員選挙が実施され、一定程度の効果が見られた。まず、2019年4月の統一地方選における候補者の女性比率は、道府県議会で12.7%、政令指定都市議会は21.2%、市議会17.3%、東京の特別区議会26.5%、町村議会12.1%と、全てにおいて過去最高となった。当選者においても女性比率は記録を更新し、道府県議会で10.4%、政令指定都市議会は20.8%、市議18.4%、東京の特別区議会31%、町村議会12.4%となった。

また、2019年7月に実施された第25回参議院議員選挙においても、候補者に占める女性比率は28.1%と史上最多となり、当選者は28人の史上最多タイとなった。参議院の定数が増えたため、改選議席における女性比率は22.6%と3年前の23.1%を下回ったものの、非改選を含めた参議院全体では56人（22.9%）となり、過去最多を記録した。

候補者均等法は政党に対して男女同数の候補者擁立を目指すよう求めるものである。党派別では、都道府県議会における候補者の女性比率は共産党46%、立憲民主党26.0%、社民党18%、国民民主党12%、公明党8%、日本維新の会・大阪維新の会7%、自民党4%と、法律の遵守具合が明瞭に表れた。参院選における党派別の女性比率は表1の通りである。ここでも政党間の格差が明瞭に表れている。

候補者均等法第4条では政党に対して数値目標を掲げるなどの自主的取り組みを促している。実際に国民民主党は候補者の女性比率を3割とする数値目標を掲げ、立憲民主党は参院選比例代表において4割の数値目標を設定した。両党ともに数値を上回る候補者擁立となっており、数値目標の効果が確認できる。共産党は数値目標こそ掲げなかったが、時には女性の方が多数を占

める候補者擁立となった。

表1 2019年参院選における各党女性比率 (%)

	自民党	公明党	立憲民主党	共産党	国民民主党	社民党	野党統一(無)	維新の会	れいわ新選組
候補者	14.6	8.3	45.2	55.0	35.7	71.4	61.1	31.8	25.0
当選者	17.5	14.3	35.3	42.9	16.7	0.0	50.0	10.0	50.0

出典) 総務省「第25回参議院議員通常選挙結果」より筆者作成

## 2. 役職・管理職における女性の参画

企業における女性の参画に関しても漸進的に改善している。2018年における女性比率は係長級18.3%、課長級11.2%、部長級6.6%であり、2010年はそれぞれ13.7%、7.2%、4.2%だったことを比べると確実に改善している。しかしながら、2016年はそれぞれ18.6%、10.3%、6.6%であり、ここ3年間は停滞傾向にある。

2016年4月から女性活躍推進法が10年の時限立法として施行され、国・地方自治体、301人以上を雇用する一般事業主は女性活躍の現況を把握・課題分析、行動計画策定、情報開示することが義務付けられた。2019年には法改正され、中小企業も対象となり、開示義務の項目数は1から2へと増えた。

女性活躍推進法の後押しがあるものの、「見える化」の推進と優良企業の認定という仕組みに頼っているため、管理職の女性比率は飛躍的な増加となっていない。2015年時点において、採用段階で管理職昇進の可能性のある総合職採用者に占める女性割合は22.2%、一般職採用者に占める女性割合は82.1%であり、入口段階から女性のキャリア形成は限定的である。

女性の役職・管理職を増やすためには、女性が担ってきた無償ケア労働の時間の削減が不可欠である。無償ケア労働に従事する時間は、男性は1時間17分、女性は4時間14分と大きな隔りがある。男性の無償ケア労働時間はG20の中でインド(31分)、韓国(39分)に次ぐ短さで、トルコ(1時間27分)と同程度である。管理職に占める女性割合がG20において低いのが日本、トルコ、韓国である(インドは欠損)。長時間労働の全般的削減や男性の育児休暇取得率向上とともに、無償ケア労働を男女で分かち合う意識醸成が伴わないと、管理職の女性比率引き上げが進まないことがわかる。

上場企業の役員に関しても、女性比率は3.7%と極めて低い。ヨーロッパの30%台、アメリカの40%台からは大きく水をあけられている。2018年にはコーポレート・ガバナンス・コードが改訂され、上場企業の取締役会の構成はジェンダーや国際性の面での多様性を確保することが明記された。限定的ではあるが一定の効果は生じると思われる。

政府は女性活躍を推進し、法的整備も漸進的には進み、意思決定への女性参画は改善傾向にはある。しかしながら、男性の無償ケア労働負担の低さやクォータ等の強制力のある制度が不備なため、劇的な改善は望めない。さらなる制度整備が不可欠である。

## H. 女性の地位向上のための制度的な仕組み

### ——法律と制度、政府と自治体——

岩本美砂子（三重大学）

女性の地位向上のための制度的な仕組みとして、国内本部機構の設置およびジェンダー主流化を担保する仕組みの2つに触れたい。

#### 1. 国内本部機構

日本におけるジェンダー平等本部機構は、3つの組織からなっている。

- ・男女共同参画推進本部（以下本部）
- ・男女共同参画会議
- ・内閣府男女共同参画局

本部は首相が主宰し、男女共同参画担当相（女性）と、他の大臣（19人の男性——改造・更迭と補充などで、2019年8月現在女性2人男性17人になった）からなる。男女共同参画会議は、内閣官房長官を議長とし、大臣12人と男女共同参画担当相と学識経験者12人で構成し、首相に男女共同参画基本計画への意見を提出する。また、男女共同参画政策の全般的総括を行う。会議の下に専門家委員会があり、会議を援助する。内閣府男女共同参画局は、本部・会議と男女共同参画推進連携会議の事務を担当する。他に、すべての女性が輝く社会づくり本部が2014年10月に内閣官房に設置され、毎年「女性活躍加速のための重点方針」を出している。本部長は首相で、官房長官と担当相が副本部長、全閣僚からなる。ジェンダー平等で実績のある本部をバイパスしている。

本部は、政府の最高レベルに置かれ、首相と政権によって政治的コミットメントの程度が異なる。安倍晋三首相は、小泉政権（2001-2006）で自民党幹事長であった時、ジェンダー・バックラッシュのリーダーであった。2012年からの第2次安倍内閣は、「アベノミクス」という経済施策の第3の柱に「女性活躍」を置いている。安倍政権は、平等や人権に余り配慮せず、経済資源として女性を利用している。SDGsの推進本部は、本部長が首相で、他大臣が本部員である。本部は内閣官房にある。「拡大SDGsアクションプラン2019」の444項目のうち、ジェンダーに触れているのは20項目である。

地方レベルでは、都道府県は、男女共同参画条例を作るよう義務づけられている。千葉県を除く全都道府県と全政令指定市に条例がある。千葉県は女性知事時代に、ジェンダー・バックラッシュが条例制定を妨げた。市区の97.0%、町村の52.6%が条例を持つ。

小泉政権のあと、自民党・公明党の連立政権は、ジェンダー平等政策をやる気が乏しかった。民主党政権（2009-2012）では熱心な大臣もいたが、政権としてはジェンダー平等に集中しなかった。それゆえ、男女共同参画という語の周知率は、64.6%（2009）から女性61.3%男性66.3%（2012）と伸びなかった。国内本部機構は、一連の政権のやる気のなさやジェンダー・バックラッシュ後の効果を、NGOと協力して克服するのに、成功していない。また、日本の行政は、他省の管轄に口を出すことができない。国内本部機構は、リプロダクティブ・ライツについては厚生労働省と法務省の、教育に関しては文部科学省の厚い壁の外に留まる。ドメスティック・バイオレンスは、保護命令は裁判所、被害者保護は厚生労働省の管轄であり、統計と意識啓発だけが

国内本部機構に残されている。他省庁の管轄事項に関しても、国内本部機構が、調査・勧告権限を実施すべきである。

大臣と最高裁判所判事に関して述べる（議員比率は領域G）。女性大臣は小泉内閣の始めに 5 人いたが、その後 1-2 人で、民主党内閣でも 0-2 人に留まった。第 2 次安倍内閣では、始めは 2 人で、2014 年に 5 人任命したが、すぐ 2 人がスキャンダルで辞めた。最高裁判所判事は 15 人だが、1993 年に最初の女性が任命された。安倍内閣は、同時に 3 人が女性となる人事を行ったが、定年となった女性判事の後に男性を任命し、今では女性判事は 1 人である（その後、男性の定年後 1 人女性が任命され、2019 年 8 月現在女性 2 人である）。

## 2. ジェンダー主流化

ジェンダー主流化は、ジェンダーに配慮した政策を、全領域において推進する。政府は国内本部機構の役割規定を明瞭にし、ジェンダー主流化やジェンダー予算を含む取組を行うべきである。

### (1)男女共同参画基本計画 (2000,2005,2010,2015)

政府は、男女共同参画計画を 5 年おきに作り、これがジェンダー主流化の調整過程として機能している。第 2 次計画は、政権党が自民党で、反ジェンダー平等の画策中に作られ、反動的だった。これに対して第 3 次計画は、民主党政権下で作られ、最も充実していた。第 2 次計画で押さえられていた、ジェンダーやリプロダクティブ・ライツや無償労働という言葉が復活した。さらにそれは、「男性や子どもにとっての男女共同参画の利益」も含んでいた。2020 年までに指導的地位に女性を 30%とするという目標を示したが、これは次に受け継がれた。安倍第 2 次内閣になってからの第 4 次計画では、「男性や子ども」の項目は消え、代わりに「男性中心型労働慣行の変革と女性活躍」が入った。偏見の変革が強調されているが、改められるべきは、配偶者控除や年金制度の 3 号被保険者制度などの制度である。ジェンダーとリプロダクティブ・ライツと性教育、メディアへのコメントが弱まった。

### (2)ジェンダー予算

日本政府は、ジェンダー予算を実施していない。男女共同参画局は、各省庁が男女共同参画基本計画に関わると判断した予算支出を、合算している。2014 年度には 7.7 兆円であり、2018 年度には 8.3 兆円に上った。増えたのは、各省庁や地方公共団体・従業員 100 人以上の私企業 (2019 年 10,937 社) の①女性採用比率、②勤続年数男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率を、政府 HP 上で見えるようにする仕組み作り（女性活躍政策）である。

### (3)ジェンダー統計

総務省統計局は日本の長期統計系列のジェンダー統計を 2012 年まで行った。国立女性教育会館は男女共同参画統計データブックの刊行を、2015 年で中止している。第 5 次男女共同参画計画には、ジェンダー統計策定推進を入れるべきである。

## おわりに

ジェンダー・バックラッシュはまだ終わっておらず、女性議員を含む保守系議員は、ジュネーブにおける女性差別撤廃委員会による審査を、「マルクス主義者による、日本の文化を否定する陰謀」だと決めつけている。国内本部機構は、NGO と協力して誤解を解き、委員会の最終勧告について国内で周知するよう努力を払うべきである。

# I. 女性の人権

近江美保（神奈川大学、JAWW、国際女性の地位協会）

## 1. 女性差別的な法規定の改正

北京行動綱領は「女性差別撤廃条約の完全な実施を通じて、女性の人権を促進し、保護する」ことを各国政府に求めている（戦略目標 I.1）。しかし、女性差別撤廃委員会等からの度重なる勧告にもかかわらず、日本には、未だに女性に対して差別的な規定が残っており、法的平等（形式的平等）を確保するという女性差別撤廃条約による最も基本的な義務が果たされていない。

女性差別的な規定のひとつは、夫婦別姓を認めず、婚姻時に夫妻のどちらか一方の姓を夫婦の姓として選択することを強制する民法 750 条である。最高裁大法廷は、2015 年 12 月 16 日、民法 750 条は違憲ではないと結論した。個人の女性のそれまでの人生や実績を表すうえで重要な意味を持つ氏名への権利について、人格権とまではいえないとし、家族が同一の氏を名乗ることの重要性の方が大きいと結論したのである。民法 750 条は「夫又は妻の氏を称する」という性に中立的な書き方をしているが、厚生労働省 2016 年度人口動態統計特殊報告「婚姻に関する統計」によれば、96%の夫婦が婚姻時に夫の姓を選択している。背景には、女性は結婚したら「夫の家に入る」という伝統的な考え方や、男女の経済力の格差などがあると考えられる。働く女性をはじめとして、自らの姓を結婚後も使い続けたいという女性は多く、上記の最高裁判決でも、女性裁判官（大法廷 15 人中 3 人）全員が、民法 750 条を違憲とする個別意見に賛成した。また、内閣府 2017 年度「家族の法制に関する調査」（18 歳以上の男女 5000 人対象）では、夫婦別姓を選択できるように「法律を改めてもかまわない」と答えた人は 42.5%で、「改める必要はない」29.3%、「通称使用できるように法律を改めてもかまわない」24.4%を大きく上回った。女性差別撤廃条約も、夫と妻の「同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む）」（第 16 条 1 項(g)）の確保を求めており、早急な法改正により選択的夫婦別姓制度を導入すべきである。なお、2019 年 9 月 30 日には、最高裁判決後に新たに提起された訴訟について、東京地方裁判所は「違憲とまではいえない」として棄却した。

同じく 2015 年 12 月 16 日の最高裁大法廷判決では、民法 733 条 1 項が女性だけに課している再婚禁止期間について、6 か月のうち 100 日を超える部分を違憲と認めた。本判決を受けて、2016 年 6 月に再婚禁止期間を 100 日に短縮する法律が成立し、適用除外事例も明記された。100 日間の再婚禁止期間は、民法 772 条 2 項が婚姻成立から 200 日以後に生まれた子の父は夫、離婚成立から 300 日以内に生まれた子の父は前夫と定めているために必要とされるものだが、現在では科学的に父親を確定することが可能であり、再婚禁止期間によって女性（及び再婚相手の男性）の婚姻の自由を制限する必要はない。また、DV 等によって離婚の成立が困難な場合などに、前夫が子どもの父とされることを避けるために出生届を出さないという事態も起きており、民法 772 条 2 項を含む改正が望まれる。

このほか、出生届における差別的記載に関する戸籍法の規定など、婚外子に対する差別規定を廃止して婚外子とその母親を差別から保護すること、中絶を行った女性及び医療関係者に懲役刑を科す刑法堕胎罪（212～214 条）を廃止することも必要である。

## 2. 女性差別撤廃条約選択議定書の批准

個人通報制度は、国内における同条約実施に不可欠な制度であり、すでに 113 か国が批准している。しかし、女性 NGO 等が女性差別撤廃条約選択議定書批准に関する請願を毎年国会に提出し、女性差別撤廃委員会が批准を促す勧告を繰り返しているにもかかわらず、日本政府は、個人通報制度の受入れに関する実施体制等の検討を理由に、議定書批准に向けた実質的な取組みを進めていない。また、日本政府は、批准への障害として、個人通報制度による司法権の独立の侵害の可能性に言及してきたが、選択議定書批准は、むしろ、司法に積極的な条約適用を促し、司法の自律的な取組みを強化する。政府は、批准時期（タイムフレーム）を設定して議定書批准の取組みを進めるとともに、国会議員、法曹、法執行官等に対して、女性差別撤廃条約と選択議定書の内容の周知を徹底すべきである。

## 3. マイノリティ女性の人権

在日コリアンをはじめとする民族的その他のマイノリティ女性に対して、人種差別的かつ性差別的な発言や宣伝が、主にインターネットや SNS を通じて行われている。こうしたヘイトスピーチに対応するために、2016 年にヘイトスピーチ解消法が施行されたが、この法律には罰則がない。また、この法律は「本邦外出身者」を対象としているため、アイヌ、部落、沖縄の人々など、その他のマイノリティに対するヘイトスピーチには対応できない。多くの場合、ヘイト行為はマイノリティを対象とした差別であることに加えて、声を上げる女性に対して特に攻撃的であるというジェンダー・ステレオタイプを含んでおり、性差別や女性に対する暴力の防止・解消という視点からもより一層の注意をもって取り組む必要がある。

## 4. 女性受刑者の置かれた状況

日本では、受刑者の処遇が男性を中心に考えられてきている（女性受刑者は 10%程度）。近年、女性用施設が増設され、超過収容の問題は解決されつつあるようだが、依然としてジェンダー視点を取り込まれていない状況である。20～30 代の女子受刑者に多い薬物依存者の治療システム、女子受刑者と DV 被害の関係、「子の利益」の尊重と刑務所内における女性受刑者による子の養育、高齢女性受刑者の増加、特に 70 歳以上の女性の窃盗による再犯者の増加など、女性受刑者に顕著な問題に取り組むためには、施設内の処遇に加えて女性受刑者をとりまく経済・社会的状況を含めた対応や再犯防止策が必要である。

## 5. 女性の人権保護のための包括的取組みの必要性

女性差別撤廃条約 1 条に基づく女性に対する差別の包括的定義を国内法に取り入れることや、パリ原則に則り、政府から独立した国内人権機関を設置し、女性の人権の保護とジェンダー平等の推進に取り組むことは、女性に対する間接差別や様々な複合的・交差的差別の防止や対応に不可欠であるが、どちらもいまだに実現していない。日本社会に根強く残るジェンダーに基づくステレオタイプを除去し、女性の人権を実現するための包括的な取組みが不可欠である。

## J. 女性とメディア

谷岡理香（東海大学）  
佐野敦子（社会デザイン学会）

この5年間の女性とメディアに関して特筆すべきは、メディア界で働く女性への性暴力の実態が明らかになったことである。またデジタル技術の進展で、SNSなどで女性が声をあげる機会が増える一方、サイバー空間でのバッシングが社会問題化している。実社会のみならず、デジタル空間にも適用可能な、ジェンダー視点をもったハラスメント対応が急務である。

### 1. 3割に届かない女性の参画

マス・メディア界への女性の参画は世界的に見るとかなり遅れている。日本には諸外国のような職能団体がなく、新卒一括採用で一つの組織に終身雇用という特徴があり、女性の参画を示すデータを毎年出しているのはメディア界では新聞、NHK、民間放送である。

2019年時点で公共放送であるNHKの女性職員数は1,922人、その割合は18.6%、全管理職に占める女性割合は9.5%である。北京会議に向けて調査した1993年時には女性職員の割合は7.1%であり、約25年で11%程度増えたに過ぎない。新聞・通信社における女性記者の割合は2018年時点で20.2%と3割にも届かない。2019年の日本民間放送労働組合連合会女性協議会の調査によると、在京民間放送局の報道、制作部門の上級管理職に女性はゼロである。

一方、新しいネットメディアでは女性記者の割合が比較的高く、男性記者も含めジェンダーや多様性に関する記事を積極的に取り上げる傾向がある。

### 2. メディアで働く女性たちの#MeToo運動とバッシング

この5年間の女性とメディアに関する大きな問題は、メディア界で働く女性たちに対するセクシュアル・ハラスメントが明らかになったことである。女性ジャーナリストらが「メディアで働く女性ネットワーク」を結成し、性暴力の実態を明らかにすることが社会を変えていくことに繋がると活動を始めた。セクシュアル・ハラスメントを許さないという社会全体の意識形成と包括的なハラスメント禁止法の制定が求められる。

以下、セクシュアル・ハラスメントの事例を挙げる。

- ・2017年、20代の女性ジャーナリストが外国人特派員協会で記者会見し、大手放送局の男性記者によってレイプされたことを実名で発表し、性暴力に対する社会的議論と法整備を訴えた。
- ・2018年、財務次官が放送局の女性記者に対しセクシュアル・ハラスメントをしていたことが明らかになったが、財務大臣が「セクハラ罪という罪はない」と発言、それを擁護するような論調もあり、社会の性暴力に対する認識の低さが浮き彫りになる。
- ・こうした状況の中で、2019年、著名な男性ジャーナリストが、自身が発行する雑誌の女性スタッフたちに長年にわたり性暴力を繰り返していたことが、沈黙を続けていた当事者たちの告発によって明らかになる。

### 3. テレビドラマに登場する多様な男女像

報道や情報番組において男性がメインを務め、女性がサポートする役割に大きな変化は見られないが、テレビドラマで描かれる女性像は、1995年当時から比べると多様化し、ステレオタイプは減っていると言える。LGBT当事者がメディアに登場し発信する機会が増えたことで多様な性についての社会の理解は深まっているといえる。テレビドラマではゲイを主演に据えたド



ラマが人気を得ているが、一方でレズビアンが登場する機会はほとんどない。

子ども向けアニメ番組では「HUGっと！プリキュア」は、2018年「女の子だってヒーローになれる」「男の子だってお姫様になれる」とのメッセージを発信し、多様性を提示している。

また、インターネットを活用した動画配信企業が増えたが、それらの番組の中でどのような男女像が描かれているかといった研究はまだ深まってははいない。

#### 4. 「炎上」するネット動画

インターネットの普及と共に、ネット上での女性を巡る表現に対して「NO」の声をあげる動きが顕著になった。特に地方自治体の広報と言える動画に女性を性的対象として描くケースが相次ぎ、批判・非難が殺到する「炎上」と呼ばれる事象となった。自治体広報以外にも、性役割を当てはめる作品や、若さのみを重要視する描き方に多くの批判の声が寄せられ、CM中止やスポンサー企業が謝罪する事例が続いた。

#### 5. SNSによる発信の可能性と危険性

個人がSNSを使って手軽に発信できるようになり、多様な意見が出るようになった一方で、10代を中心に、SNSがきっかけで犯罪に巻き込まれる事例が増えている。また声を上げる女性たちに対して同じSNS上でのバッシングが匿名の名の下に横行している。以下主な事例を挙げる。

・2016年「保育園落ちた日本死ね!!」というタイトルの個人ブログが、マス・メディアでも大きく取り上げられた。なかなか解決されない児童待機問題に母親たちがネット上で共感の声を上げ国会を動かす事態となった。

・警察庁の2018年発表によると、わいせつな画像を送らせる「自撮り」などの被害にあう18歳以下の子どもの数は統計を取り始めた2008年以降最多の1,813人となった。

・2019年、女性にのみハイヒールの着用を強いる企業内ルールに改善を求め#KuToo運動（靴と苦痛をかけた言葉）をネット上で展開した女性に対し、多くの賛同と同時にバッシングも展開された。

#### 6. サイバー上の個人の尊厳を守り、ICTが女性のエンパワメントに真に役立つために

上記のようなサイバー上のバッシング、および性暴力・ハラスメントに対処する法的手段は充分ではない。実社会はもとより、サイバー空間においても個人の尊厳が守られるために、女性差別撤廃条約委員会から再三勧告を受けている「女性差別についての包括的な定義」を含めた総括的な法整備が急務である。

JKビジネスとSNSとの強い関連、合成ヌードのフェイク動画の流出など、サイバー空間はジェンダーにもとづく個人の尊厳の侵害が起こりやすい。性暴力法の改正、リベンジポルノ防止法制定があったが、より包括的なジェンダー視点をもった法規制が求められる。

並行して、STEM<sup>15</sup>分野の女性を増やすためのより積極的な取組、非正規雇用や出産・育児による退職でICTスキル向上の機会に乏しい女性への訓練提供、安全なアクセス・利用を目指したICT・メディアリテラシー向上の教育など、AIの普及やSociety5.0<sup>16</sup>の推進も意識して、デジタル技術の恩恵がジェンダーに関わらず平等に行き渡る制度構築が必要である。

<sup>15</sup> Science, Technology, Technology and Mathematics すなわち科学・技術・工学・数学

<sup>16</sup> サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）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。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、新たな社会を指すもので、第5期科学技術基本計画において提唱された（内閣府ホームページより）。

## K. 女性と環境

堂本暁子（国連生物多様性の10年日本委員会委員）

織田由紀子（JAWW）

北京行動綱領では環境はジェンダー平等の推進にとって重要な分野とされている。また、2015年に採択された2030アジェンダおよび持続可能な開発目標(SDGs)においては、ジェンダー平等と女性のエンパワメントの達成を持続可能な開発の根幹と位置づけ、かつジェンダー平等に特化した目標5が含まれている。しかし日本では、環境への取組みとジェンダー平等のための取組みは平行的で互いに距離がある。環境政策・施策ではジェンダー平等や女性のエンパワメントに触れられず、ジェンダー平等推進において環境は周縁にあり、SDGsの実施においてもジェンダー主流化は遠い。

### 1. 3つの戦略目標

北京行動綱領では、女性と環境に関し取組むべき戦略目標として、①環境に関する意思決定への女性の参加、②環境・持続可能な開発政策・計画へのジェンダー視点の統合、③開発、環境のジェンダー別影響評価の推進を掲げている。以下戦略目標に従って検証する。

第一に、①環境・持続可能性に関する意思決定への女性の参画は高くない。国の審議会等における女性委員の割合を例に見ると、環境省は33.6%で掲載14府省庁の下から2番目に低い<sup>17</sup>。管理職に占める女性の割合も16.3%で、全府省庁平均19.3%より低い<sup>18</sup>。また、多様なステークホルダーで構成されるSDGs推進円卓会議のメンバーに占める女性比率も14名中4名（28.5%）にすぎない。

第二の戦略目標である②環境政策におけるジェンダー視点の統合も行われていない。例えば『環境・循環型社会・生物多様性白書2019』では、ジェンダー平等にも、活動主体としての女性にも触れられていない。2018年に策定された「第5次環境基本計画」では、「地域循環共生圏」構想を掲げており、そこではステークホルダーの関わりの重要性は認識されているが、ステークホルダーの一員である人びとの関心課題や優先順位、発言の機会はジェンダーにより異なることについての認識は全く示されていない。

男女共同参画基本計画には、環境分野における男女共同参画の推進の項目があり、そこでは、環境分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大、気候変動等の地球環境問題や持続可能な開発への取組に男女共同参画の視点が反映されるよう働きかけるとあるが、成果目標はなく、この分野の所轄である環境省の予算さえ明らかではない。毎年の行動計画である「女性活躍加速のための重点方針」でも環境分野には触れられておらず、『男女共同参画白書』における環境分野の記述も具体的な活動としては、文部科学省による持続可能な開発のための教育（ESD）などに限られている。

日本のSDGs実施指針では、ジェンダー平等の実現及びジェンダー視点の主流化は原則とうたっているにもかかわらず、環境分野の目標ではジェンダー視点や女性のエンパワメントには全く触れられていない。行動計画であるSDGsアクションプランでは、担い手としての女性のエン

<sup>17</sup> 内閣府男女共同参画局 [http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/pdf/saiyou\\_201812.pdf](http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/pdf/saiyou_201812.pdf)

<sup>18</sup> 「府省等別女性国家公務員登用状況」[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/files/181102\\_followup.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/files/181102_followup.pdf)

パワメントを3本柱の一つとしているものの、その内容は女性活躍の名の下、女性の労働参加に関する施策に集中しており、SDG 目標5に上げられているジェンダーに基づく差別禁止、暴力撲滅、家事等の無償労働の評価と再配分等などの幅広いターゲットには触れられていない。

③環境のジェンダー別影響評価に必要なジェンダー別統計は環境課題に関してはほとんど行われていない。例えば前述の『環境・循環型社会・生物多様性白書』には、買物袋の持参、ゴミの分別などの具体的な3R（リデュース、リユース、リサイクル）行動をとっているかを問う調査結果が掲載されているが（p.79 表3-3-2）、そこでもジェンダー別統計は示されていない。同様に、生物多様性条約締約国会議（COP10）で採択された「愛知目標」の達成状況を測るための指標でも、性別統計に対する無関心がうかがえる。愛知目標や生物多様性国家戦略の認知度調査結果は唯一といえるほど人間の行動に関する問いであるが、ここでも性別統計は示されていない。一方、国立女性教育会館による「女性と男性に関する統計データベース」には13の省庁等国の組織のデータがあるが環境省のデータはない(<http://winet.nwec.jp/toukei/>)。このようにジェンダー平等の取組みにおいても環境の取組みにおいても互いに距離があり、それぞれの分野で周縁化されている。

## 2. 個別の環境課題とジェンダー

地球温暖化は喫緊の環境課題であり、気候変動枠組条約に基づく「パリ協定」の実施は、温暖化を押しとどめ、気候変動に起因する災害を増やさないためにも、今まさに取組が必要とされている。パリ協定の前文ではジェンダー平等および女性のエンパワメントの重要性について述べられているが、日本における地球温暖化対策ではジェンダー平等に触れられていない。地球温暖化対策には、温暖化ガスの排出削減、二酸化炭素吸収などの緩和策や、防災、治水などの適応策があるが、これらの取組みにおけるジェンダー視点は示されていない。また、これらの分野は科学技術やインフラ整備に関係するが、日本では理系の女性が少なく、この分野で活動、発言する女性が少ない。加えてこの分野でアドボカシーをする女性団体も少ない。一方、日本の国際協力分野に関しては、国際協力機構（JICA）はジェンダー配慮を含む環境社会配慮ガイドラインを策定、開発協力の実施に適用している。また、国連による地球環境基金や緑の気候基金には日本も拠出しており、これらの機関が開発しているジェンダー主流化ツールの策定にも間接的に貢献している。問題はこれらの国際的な取組みに比して国内の取組みがあまりに遅れていることである。

化学物質による健康被害は性別に直接に関係することが多い。しかし、化学物質ばく露が子どもの健康に与える影響の解明のために行われている大規模な「子どもの健康と環境に関する全国調査」（エコチル調査）では、子どもは一括りにされており<sup>19</sup>、妊婦以外は性別に言及されていない。子どもの性別は健康被害に無関係で、母親としての女性にのみ関心が寄せられているように見える。妊婦や母親としての女性に集中的に焦点を当てる傾向は、東京電力福島第一原子力発電所事故に関する「放射線による健康影響等に関する統一的な基礎資料」<sup>20</sup>からもうかがえる。化学物質に限らず、広く環境課題に関するジェンダー視点からの調査・研究が待たれる。

<sup>19</sup> <https://www.env.go.jp/chemi/ceh/results/summary.html>

<sup>20</sup> <http://www.env.go.jp/chemi/rhm/h30kisoshiryo.html>

## L 女児

阿部真紀（エンパワメントかながわ理事長）

「子どもの権利条約(児童の権利に関する条約)」が1989年国連総会で採択されてから30年、1994年に日本が批准してから25年が経過した。だが、日本国内において、子どもの権利、特に女児の権利保障が進んだとはとても言えない状況である。

### 1. 児童虐待

2019年1月千葉県野田市で起きた虐待事件は、10歳女児が学校でSOSを発していたにも関わらず救えなかったことで、社会に大きな衝撃を与えた。厚生労働省が2018年に発表した「子ども虐待による死亡事例等の検証結果等について」によれば、2016年度1年間に発生又は表面化した子ども虐待死事例は、心中以外の虐待死事例では49例(49人)。そのうち、男児は26例、女児は22例、不明1例と男児が女児をわずかに上回る。

しかし、この野田市で亡くなった女児(10歳)だけでなく、2018年3月東京都目黒区の女児(5歳)、2019年6月北海道の女児(2歳)、2019年8月鹿児島県の女児(4歳)と相次ぐ事件では、凄惨極まる虐待が特に女児に対して起きている。さらに、野田市の事件で性的虐待が疑われていたことには特に注目すべきである。夜中に下着を脱がされたと言う訴えが女児から直接児童相談所職員にあったにも関わらず見過ごされた。女児の権利保障のために、児童福祉士等の専門職の質の向上を緊急に図るなど緊急な対応が必要である。

### 2. 性的虐待

2017年刑法が改正され、18歳未満の子どもへの親などの「監護者」による性行為も処罰の対象となったことは、女児への性的虐待への対応として一歩前進したと考える。刑法が改正されてもなお残された課題として、性交同意年齢が13歳という諸外国に比べて極めて低いことは大きな問題である。この110年ぶりの刑法の改正に多大なる貢献をされた山本潤さんは、その著書『13歳、「私」をなくした私』にて、自身が13歳から20歳になるまで父親から性的虐待を受けていたことを綴っている。13歳に始まった時、「はじめは自分に何が起きているのか、わからなかった」と言う。

性暴力救援センター・東京(SARC東京)は、2018年度の相談のうち被害者が19歳以下の相談(197人)を分析したところ、加害者が父親やきょうだいなど家族関係者という人が4分の1を占めたと発表した。「誰にも言うなと脅されている」、「話しても信じてもらえない」、「家族関係が壊れる」など様々な理由から誰にも話せないでいる人もいると考えれば、性的虐待の実態ははるかに大きいと考えられ、性暴力の被害者が声をあげ適切な支援を受けられる体制を築くことが日本社会の緊急課題である。

### 3. デートDVの実態

エンパワメントかながわが2016年に実施した「全国デートDV実態調査」は全国規模で当事者年齢の若者に対して実施したデートDV(交際相手からの暴力)についての初めての調査である。デートDV予防教育を受講した中学生・高校生・大学生2,868人に対し実施し、交際経験の

あると答えた 10 代 (1,186 人) のうち、デート DV30 項目の一つでも被害経験があると答えたのは 37.9% (女性 43.8%、男性 26.7%)、加害経験があると答えたのは 21.0% (女性 21.4%、男性 20.2%) であった。特に交際経験があると答えた 12～15 歳の女の子のうち、「嫌がっているのにセックスをされる」11.0%、「避妊に協力しない」8.2%、「裸や性行為の写真や動画を撮りたい、あるいは送ってほしいと要求される」11.0%という被害があり、16 歳以上より高い数値であったことから正しい知識を早期に教育する必要性を示す。

全国デート DV 実態調査 (2016 年)

10代のみ 交際経験のある人		一つでも 被害	一つでも 加害
全体	n:1186	37.9%	21.0%
女性	n: 771	43.8%	21.4%
男性	n: 415	26.7%	20.2%

#### 4. インターネット普及による児童ポルノ被害の増加

総務省によれば、2018 年スマートフォンの所持率は 6～12 歳で 31.0%、13～19 歳で 76.6%、タブレットなどその他の機器も含めたインターネット利用率では、6～12 歳で 67.1%、13～19 歳で 96.6%となった。

「児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律 (児童ポルノ禁止法)」は 2014 年に改正され、児童ポルノの単純所持が禁止されたが、警察庁によれば児童ポルノに係る被害は年々増加を続けている。特に、児童が自ら撮影した画像 (自画撮り) の被害は、2018 年は、5 年前の 2 倍の 541 件 (うち中学生 239 人、高校生 237 人) であった。筆者が学校現場で聞く頻度から、SNS により知り合った同年代を装うおとなからの被害は、実際にはこの警察庁の数字より甚大であろうと考える。安全にインターネットを利用するための知識を子どもたちに伝えると共に、トラブルに巻き込まれた際にできるだけ早く相談できるよう教員や保護者など子どもの身近なおとなの認識を変えていく必要がある。

#### 5. 性教育および権利教育の必要性

女の子の性被害を食い止めるためには、性教育の必要性は言うまでもない。2018 年東京都内の中学校での性教育について議論があがったが、東京都教育委員会はその後「性教育の手引き」を 15 年ぶりに見直した。市民運動が功を奏し一歩前進したことになるが、正しい知識を知る権利を保障する観点からは、日本の性教育は諸外国に大きな遅れを取っている。

また、性教育と同時に、「どんな理由があっても、誰からであっても暴力を受けていい人はいない」という権利教育と暴力に遭ったときに具体的な防止策をできるだけ早期から伝え続けることが必要である。日本で 1995 年に始まった CAP (子どもへの暴力防止) プログラムは、すべての子どもが安心して自信をもって自由に生きていく権利があることを伝え、子どもたちはその権利が奪われた時、何ができるかを具体的な寸劇を通して学んでいく。知っている人からの性暴力に対しても「嫌だと言っていいこと」と同時に、「嫌だと言えなくても決して悪くない、信頼できるおとなに相談すること」を伝える。実際に、プログラム終了後に子どもたちがこれまで誰にも言えなかった虐待被害をスタッフに直接話し始めることもある画期的なプログラムであるが、近年、全国的に実施数が減少傾向にあることに課題がある。

## P. ユース

河合千尋（ガールスカウト日本連盟）

世論調査によると 66%<sup>21</sup>が「学校教育は男女平等」と捉え、生徒も学校に男女格差があるとはあまり感じていない。一方、女子の大学進学率は男子より低く、理数系専攻の女子学生割合<sup>22</sup>は著しく低いままである。この一因には「隠れたカリキュラム<sup>23</sup>」の存在や、若者たちに無意識にジェンダー・バイアスがかかった価値観が伝播していることがあげられる。そのため、ジェンダー平等に向けた有効な施策実現と次世代育成に向けて、若者のジェンダーに関する価値観や経験等の調査と把握が重要とされる。その一方、中には変化をもたらすために行動を起こす若者が出現しており、その活動は確実に社会に影響をもたらしている。

### 1. 日々性差別を感じたり、性暴力を受けている女子高校生

2019年に実施された調査<sup>24</sup>では、62%の女子高校生が日常生活でジェンダーに起因する差別や暴力を経験していることが明らかになった。場面はメディア 49%、インターネット 46%、公共の場所 30%、学校 18%となっている。メディアで女性に対する否定的な扱いや画一的な性役割、インターネットでの性的な対象として扱われたり誹謗中傷される女性等を日常的に目にすることを通して、少女たちは否定的なメッセージを受け取っている。そのメッセージは少女たちに内在化し、不安や葛藤、そして何かに挑戦しようという積極性を阻害し、彼女たちの自己肯定感を低下させ、ひいては可能性を阻む要因の一つとなっていることが明らかになった。

同調査では、男女平等であるはずの学校で生徒の役割が男女で偏る、校長や理数系教師に女性が少ない、教師から伝統的な性役割に基づく言葉がけがあるなどの「隠れたカリキュラム」の存在が明らかになった。日本では「隠れたカリキュラム」の認知度が非常に低く、男女別のデータ分析もあまり浸透していないため、真の問題の所在を把握することが難しい。これらの視点は次世代育成の施策、特に持続可能な開発目標(SDGs)の目標 5 ジェンダー平等の観点から非常に重要だ。またこの調査では、日英比較から「わからない」と回答した日本の女子の割合が高いことや身の回りにある性差別に気づいていないことが明らかになった。このことは、メディアリテラシーやジェンダーを扱う教育の必要性を示唆している。

### 2. 若年女性に関するデート DV

高校生や大学生が遭遇するジェンダーに起因する暴力に、デート DV がある。2017年の調査<sup>25</sup>によると、交際経験のある 10代女性の 44%がデート DV を経験しているという数字があり、裸や性行為の写真を要求されるなどの深刻な被害も約 10%ある。DV 防止法は同居していない恋人は適用外であるため、適切な対応策が急がれる。都道府県は若年層に対して啓発活動をする

<sup>21</sup> 内閣府 2016 「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成 28 年 9 月)

<sup>22</sup> 文部科学省 2018 「学校基本統計(平成 30 年度)」。女子の 4 年制大学進学率は 49%で男性より 7 ポイント低い。専攻別に女子学生が占める割合は、理学部で 27%、工学部で 15%となっている。

<sup>23</sup> 学校には、「公式のカリキュラム」として、教育する側が明示的に教える内容以外に、学校生活、教師の言葉や態度などを通して、子どもたちが学びとっていく規範や価値観、信念などの「隠れたカリキュラム」が存在する。

<sup>24</sup> 公益社団法人ガールスカウト日本連盟 2019 「ジェンダーに関する女子高校生調査 2019」

<sup>25</sup> エンバワメントかながわ 2017 「デート DV 白書 VOL5～全国デート DV 実態調査報告書」

必要性を一定レベル認識しており、個々に啓発教材を作成している。また、一部の高校はデートDV防止に関する取り組みを行っている

### 3. 妊娠による教育を受ける権利の侵害

2016年に京都府立高校において、妊娠中の女子生徒に対し、学校側が休学を勧め、卒業要件として体育（実技）の授業参加を要求した。文部科学省<sup>26</sup>によると、2015～2016年度に学校が妊娠を把握した2098人のうち、出産前後の期間を除き学業を完了が37%、退学を含め妊娠を理由に学業中断が49%であった。学校による退学勧告が32件あり、妊娠した女子生徒の教育を受ける権利侵害が学校で発生したことは容認しがたい。十分な性教育が実施されていないことに加え、女性の性や生殖に関する権利に対する無知や無関心が根底にある。

### 4. 就活で発生する女性差別

大学生が行う就職活動においては深刻な性暴力被害が多数報告されている。調査<sup>27</sup>では20代女性の12.5%が就職活動中にセクハラ被害にあっており、「性的な冗談やからかい」「食事やデートへの執拗な誘い」、「必要ない身体への接触」など、個人的な関係をもつことを繰り返し要求されたり、立場を利用した行為を受けた結果、悩み、就活への意欲をなくしたり、心身に不調をきたすことが起きている。雇用関係のない就活中の学生に対して、職場でのセクハラ防止措置は適用されないことも問題であり、早急な対策が求められる。

### 5. 若者による性的同意についての認知拡大の動き

大学では無知や認識不足がもたらす「キャンパスレイプ」が起こっている。そのため、性暴力に対する適切な理解と、全ての性的行為には同意ありきであることを広める取り組みが大学生の間で広がっている。「キャンパスレイプ」根絶のため、「セクシュアル・コンセント（性的同意）ハンドブック」制作やジェンダーについての意見交換を行う取り組みにより、大学側が必修科目としたり、新入生オリエンテーションに取り入れる大学が増えている。

### 6. メディアの論調に対する若い女性の抗議行動

2018年12月、週刊誌SPA!に「ヤレル女子大生ランキング」という記事が大学名とともに掲載された。女性をモノ化・性の対象として扱う差別的な内容であったことから、大学生が抗議行動を起こした。彼女たちはオンライン署名を募り（6日間で4万人）、編集部が問題の本質を理解するまで対話した。彼女たちの行動の特徴は、自らの行動をインターネットで公開し、謝罪に留まらず、再発防止と女性に対する表現の改善に向けて対話に焦点を置いた点にある。この取り組みは国際的にも報道され、多くの関心呼んだ。

<sup>26</sup> 文部科学省 2019「妊娠した生徒への対応等について」（初等中等教育局児童生徒課生徒指導室）

<sup>27</sup> 日本労働組合総連合会 2019「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査 2019」

## Q. 女性と労働

内藤 忍 (労働政策研究・研修機構)

小林三津子 (JAWW)

内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」(2019年)で、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答した人の割合が61.0%にまで増えているように、女性の職業に対する世論は変わりつつあるように見える。しかし、日本における女性労働の現状は依然として厳しく、多くの課題を有している。

### 1. 女性活躍推進法と男女の賃金格差

2015年に女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)が成立した。同法は企業に女性労働の現状を把握させ、対外的に可視化させる目的を持っており、女性役員および管理職の割合はわずかに増加している。しかし未だに役員の女性の比率は15.4%、部長相当職の女性比率は5.1%ときわめて低い水準である<sup>28</sup>。

また男女間の賃金格差も縮小しているものの、男性フルタイム労働者100に対して女性フルタイム労働者は73.3と依然として大きな隔りがある<sup>29</sup>。これらフルタイム男女労働者間の賃金格差の主な要因は、勤続年数と職階の差である<sup>30</sup>。賃金格差の是正のためには、事業主に差異の把握・公表を義務付けるしくみが必要である。さらに、パートタイマーを含む労働者全員の男女別平均時給を賞与なども含めて比較すると、女性の平均時給額は男性の65.2%となった<sup>31</sup>。男女労働者全体での賃金格差には、正規・非正規労働者間の賃金格差が影響している。正規雇用が長時間労働となりがちで、子育てとの両立の壁になることを背景に、主に育児期以降の女性が非正規雇用に多く就いている。女性労働者の56.1%が非正規雇用で、非正規雇用全体の68.6%が女性であり<sup>32</sup>、これらの割合はここ数年ほぼ横ばいである。

### 2. 出産・育児期の女性の就業と妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

出産・育児期を経ても育児休業を取得し就業を継続する女性は増加したが、それでもなお第一子出産後に退職している女性の割合は46.9%にのぼる<sup>33</sup>。その背景には、保育施設の不足がある。2019年4月において、希望しても保育園に入園できない待機児童数は、地域的なばらつきはあるものの、全国合計で16,772人にのぼっている<sup>34</sup>。

一方、男性の育児休業取得率は微増しつつあるものの2018年において6.16%(女性は82.2%)であり、しかも休業期間は短い<sup>35</sup>。男性新入社員の約8割が育児休業の取得を希望しているという調査結果もあるが<sup>36</sup>、「代替要員の確保が難しい」「職場がそのような雰囲気

<sup>28</sup> 企業規模30人以上における2018年度の数値。厚労省「平成30年度雇用均等基本調査」。

<sup>29</sup> 厚労省「平成30年賃金構造基本統計調査」。

<sup>30</sup> 厚労省「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」(2010年)。

<sup>31</sup> 毎日新聞2019年7月9日ウェブ記事。

<sup>32</sup> 総務省「労働力調査」(2018年)。

<sup>33</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)」(平成27年実施)。

<sup>34</sup> 厚労省「保育所等関連状況取りまとめ(平成31年4月1日)」。

<sup>35</sup> 厚労省「平成30年度雇用均等基本調査」によれば、男性の育児休業取得期間は5日未満が36.3%、5日～2週間未満が35.1%(女性は10ヶ月から12ヶ月未満が31.3%、12ヶ月～18ヶ月未満が29.8%)。

<sup>36</sup> 日本生産性本部「新入社員 秋の意識調査」(平成29年度)。



でない」「キャリア形成において不利になる懸念がある」「上司の理解が進まない」などの理由から取得しにくい状況となっている<sup>37</sup>。育児休業の取得が難しいだけでなく、長時間労働によって、共働き世帯の男性の家事・育児関連時間は1日あたり平均46分となっており、女性4時間54分と比較して、著しく短く<sup>38</sup>、かつ先進国中最低の水準にとどまっている<sup>39</sup>。男女がともに家事や育児を担える労働環境の整備が重要である。

妊娠・出産・育児休業等を理由とした解雇や不利益な配置転換などの不利益取扱いは、男女雇用機会均等法や育児介護休業法で既に禁止されているが、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの被害も報告されるようになった。2015年に労働政策研究・研修機構がおこなった調査によれば、『休むなんて迷惑だ』『辞めたら?』など、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言をされた」と回答した女性労働者は47.0%にのぼった<sup>40</sup>。こうした事態を受け、2016年に均等法と育児介護休業法の改正が行われ、事業主に対して、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置を義務付けるに至った。同時に、有期契約労働者の育児休業対象者を拡大する育児介護休業法の改正も行われた。

### 3. 仕事におけるハラスメント

2015年12月、大手広告代理店「電通」の新入社員であった高橋まつりさんが長時間労働による過労とハラスメントが原因で自殺した。この事件をきっかけに、2017年3月、経団連と連合が時間外労働の上限規制やパワーハラスメント対策の検討に関する合意をし、同月、政府も、パワハラ対策の検討を含む「働き方改革実行計画」を発表した。その後2018年4月に財務省元事務次官による女性記者に対するセクハラ事件が起き、日本でも#MeToo運動の機運が一気に高まった。2018年の公労使で構成される労働政策審議会を経て、2019年5月、パワハラについて事業主に防止・対応の措置を義務付ける法規定が労働施策総合推進法に導入された。セクハラについては、既に同様の措置が均等法によって事業主に義務付けられていたため、セクハラ自体の禁止規定などのさらなる対策の強化の声が上がったが、①事業主や労働者はセクハラ等に注意を払うよう努めるとする法的拘束力のない責務規定、②事業主に相談をした者に対する不利益取扱い禁止、③自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合に協力に応じる努力義務の導入にとどまった。

翌6月には、ILO（国際労働機関）において、「仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約・勧告」が採択され、日本政府は国会の要請に基づき、採択に支持を表明した。同条約の求める基準と日本の現行法を比較すると、①ハラスメントが禁止されていない、②「優越的な関係」を要件とするなど、ハラスメントの定義が狭い、③「労働者」以外の者や社外の者（就職活動中の学生を含む）を対象にしないなど適用対象が狭い、④「職場」の定義が狭い、⑤被害者支援制度がない、などの問題がある。また、事業主の予防・対応義務は規定があるが、法違反の罰則がなく、履行率が低いという問題がある。また、行政救済はハラスメントか否かの判定機能を持たず、互譲型の紛争解決機関であるため、当事者のニーズに合致せず、利用率が低くとどまっており、結果として泣き寝入りを強いる形となっている。国際基準を満たす、抜本的なハラスメント対策が検討されるべきである。

<sup>37</sup> 東京都産業労働局「平成29年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」。

<sup>38</sup> 総務省「社会生活基本調査」（2017年9月）。

<sup>39</sup> 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」。

<sup>40</sup> 労働政策研究・研修機構「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」。

## R. 移住女性

山岸素子（移住連女性プロジェクト）

小ヶ谷千穂（フェリス女学院大学）

法務省入国管理局によると、日本に在留する外国人数は2,731,093人で、その51%にあたる1,403,200人が女性である。在留資格別に見ると、永住者475,677人、特別永住者161,793人、留学149,278人、技能実習142,884人、家族滞在120,199人と続く。

日本における移住女性の課題は、主に国際結婚等で長期に滞在し定住している女性の課題と、技能実習などに代表される労働を目的として比較的短期間の在留資格で入国して働く女性たちの課題に大きく分けられる。彼女たちが、ジェンダーやエスニシティに基づく複合的な差別や人権侵害の問題に晒されている状況は、過去5年間基本的に変わっていない。2012年の第二次安倍政権発足以降、政府は「外国人材の活用」方針を掲げ、国家戦略特区における家事労働者の受け入れ、技能実習制度の拡充と介護などの新たな分野への拡大策を推進するなかで、移住女性への労働搾取や人権侵害のケースが顕在化している。また、技能実習や留学を隠れ蓑にした人身取引、2000年以降国籍が取得できるようになったジャパニーズ・フィリピン・チルドレン（以下JFC）母子をターゲットとした新たな形の人身取引が起きている。本報告では、国連の女性差別撤廃委員会（CEDAW）の2016年勧告や人種差別撤廃委員会（CERD）の2014年、2018年勧告などに照らし、2014年以降の状況に焦点をあてて、象徴的な事件等を取りあげながら報告したい。

### 1. 国際結婚移住女性とドメスティックバイオレンス（DV）

国際結婚は2000年代以降、年2~4万件、日本全体の婚姻件数の3~5%程度で推移し、再婚や離婚なども含め、日本で国際結婚し定住している女性は40万人以上と推計される。国による結婚移住女性への定住化支援政策がない中、日本で結婚して暮らす外国人女性は、言葉や文化の壁を抱えて、地域でも孤立しやすく、家庭内でも弱い立場に置かれ、ドメスティックバイオレンス（DV）の被害などに晒されやすい状況にあることは現在でも大きくは変化していない。日本では2003年のDV法の改定により「国籍や障害の有無を問わない被害者の人権尊重」が加えられたが、移住女性DV被害者の保護・支援策は主に自治体の裁量に任されており、地域間格差が大きい。

また2012年に施行された改定入管法により、定住化する外国人への在留管理がさらに強化され、配偶者の在留資格取り消し制度の導入など、移住女性の権利侵害とDV被害の深刻化の懸念が、国連機関からも繰り返し指摘されている。CERD<sup>41</sup>の2014年9月の総括所見では、とくに移住女性のDVに関して「配偶者である外国人女性が離婚と同時に国外追放されないよう」、入管法第22条4第一項の配偶者に関する在留資格取り消し制度を見直すよう勧告し、また、このパラグラフをとくに懸念する事項として、1年後に勧告へのフォローアップ報告を送るよう求めた。しかし日本政府はこの勧告に誠実に応えておらず、2018年に再度繰り返しの勧告を受けている。

### 2. 人身取引と移住女性

<sup>41</sup> Committee on the Elimination of Racial Discrimination 国連人種差別撤廃委員会

人身取引は、1990年代にはタイやフィリピンの女性が観光やエンターティナービザで入国し、パブで働かされたり、売春を強要されるなどの性的搾取が主流であったが、2000年代以降、技能実習生として入国、縫製業で働く女性技能実習生の労働搾取事件などの問題が多く報告されるようになっていた。多くの技能実習生は母国で多額の借金を背負って来日し、長時間労働、低賃金、送り出し機関や監理団体からの中間搾取などを受け、パスポートの取り上げや集団で寮に住まわされ、日常生活を監視されるなどの搾取や人権侵害にさらされていた。女性に対しては深刻なセクシャルハラスメントの例が多いにもかかわらず、そうした人権侵害が明るみに出ると途中で「強制帰国」させられてしまう危険があるため、実習生たちは権利侵害を訴えられないという構造的な問題が存在していた。多くの人権侵害が報告され、技能実習制度自体が「人身取引の温床」「現代の奴隷制度」などと国連やアメリカ国務省などをふくむ国際社会からも長年告発を受けてきた。

しかしながら日本の人身取引対策には包括的な法制度がなく、毎年認知される被害者数も二桁にとどまり、そのうちの労働搾取で認知される被害者数は毎年数名にとどまっている。このような中で、2015年に31人の被害者が認知された「岐阜事件」は注目すべき事件である。この事件では、フィリピンから来日するJFCがターゲットとされ、子どもの日本国籍取得や母親への就労紹介を約束された母子が、来日後に岐阜や名古屋のパブで、借金を返すまでの3-4年、ホステスをして働くよう命じられ、監視下のもとで休日もなく月額8~10万円で働かされていた。警察による摘発でパブの経営者ら11名が逮捕され、保護された母子のうちの31人が人身取引被害者として認知された。この事件に象徴されるJFCをターゲットとした人身取引はいまも続いている。人身取引についてはCEDAWの勧告等で、包括的な法整備が日本政府に繰り返し勧告されており、対策強化と被害者支援の拡充が求められる。

### 3. 移住女性の労働者としての権利

日本では、1980年代のバブル期から労働力不足が生じ、外国人労働者が非熟練分野の労働市場で働き、日本社会を支えてきた歴史がある。しかし、日本政府は非熟練労働者を真正面から受け入れる政策をとらず、日系人や国際結婚で定住する女性など、定住や永住の在留資格を持つ一部の外国人のほか、本来の目的とは異なる「技能実習」や「留学」の在留資格で来日する外国人が、労働力不足の日本社会を支える安価な労働力として使われてきた。しかし彼女らは日本人と同等の賃金は保障されず、低賃金や長時間労働などの労働搾取に晒され、労働者としての権利は守られてこなかった。さらに、セクシャルハラスメントの被害に遭う例、妊娠した技能実習生の女性が「中絶か帰国か」を迫られるなど、女性の権利侵害やリプロダクティブヘルスライツに関わるケースも民間の支援団体に多く寄せられるようになり、2019年3月、技能実習生が妊娠・出産をしながら技能実習を継続する権利について周知徹底する文書が厚生労働省・法務省から出された。

また、永住や定住する移住女性の多くはいまだに非熟練労働分野で、正規労働者ではなく非正規雇用で働く割合が高い。就労支援策が不十分な中で、一部の特別な技能を持つ者以外は、限られた職種の仕事にしか就けず、労働条件も悪く、労働者としての権利が守られにくい状況に置かれ続けている。バブル期に日本が外国人労働者を受け入れてから30年、2019年4月からは新たに「特定技能」の在留資格を創設して5年間で最大34万人の外国人労働者の受け入れに舵を切った今、移住女性の労働者としての権利が保障されるよう法制度を見直すことは喫緊の課題である。

## S. 障害のある女性

DPI 女性障害者ネットワーク

北京行動綱領は、障害のある女性が、完全な平等及び地位向上を阻む壁に直面しているとの認識を示している。国連・障害者権利条約もこの認識をもって、第6条に、日本を含む締約国に、障害のある女性及び少女が複合的な差別を受けていることを認識し、その差別解消のための措置をとること、また、障害のある女性の地位の向上及びエンパワーメントを確保するための適切な措置をとることなどを求めている。

### 1. 障害のある女性に対する複合差別に関する国内の認識

日本では、障害者権利条約を批准するために国内法整備が行われ、その際、障害のある女性の複合差別についても、議論がなされた。その結果、障害者基本法改正（2011年）の際に、施策の基本方針に、障害を理由とする差別の禁止を明記した条文に、考慮すべき事項として「性別」という文言が示された。また、新たに制定された障害者差別解消法では、条文自体には、複合差別についての規定が示されなかったが、その附帯決議として障害女性に対する複合的な差別の現状を認識し、その人権の擁護を図ることが明記された。ただ、障害者基本法、障害者差別解消法の方針や基本計画においては、依然として、複合差別／交差的差別についての規定が基本原則として示されていない状態が続いている。

一方で、京都府、仙台市、東京都、滋賀県など、各自治体の障害者差別解消条例では、国に先んじて障害女性の複合差別に着目した記述が盛り込まれてきており、障害のある女性に対する複合差別に関する国内の認識は、着実に広がりつつある。

### 2. 実態把握のための性別統計の不足

障害のある女性の複合差別／交差的差別は、その実態を把握することによって解消に向けた取組みがはじまる。しかし、障害のある女性の複合差別／交差的差別の実態把握に資する性別統計が不足している。また、差別の実態を把握し、差別解消にむけた適切な措置を施策として総合的かつ計画的に推進する仕組みもない。

障害者差別解消法に基づく基本方針また、ジェンダー平等を推進するための国内施策を記した第4次男女共同参画基本計画には、障害のある女性に関する項目は設けられたが、具体的な数値や措置を伴った計画策定はなされていない。

日本政府は、2016年7月に国連・障害者権利委員会に、第1回政府報告を提出している。そこには、全体で42の統計が提出されたが、性別統計を示したものは、障害者数を示すデータのほかには、就労の分野における実態を示すデータが提出されたのみだった<sup>42</sup>。また、それらデータからは、身体・知的・精神いずれの障害においても、雇用者割合は男性が6割以上を占めていること、また正社員として雇用されている割合は、身体・知的・精神のいずれも、男性が高く、正社員以外の有期雇用の割合は女性が高いことが明らかになっている。

<sup>42</sup> 性別雇用者数割合、性別・産業別雇用者数の割合、性別・雇用形態別雇用者数の割合、性別・週所定労働時間別雇用者数の割合、性別・職業別雇用者数の割合。

### 3. 障害女性に対する暴力

婦人保護事業実施状況報告（平成 28 年度）によると、婦人保護施設入所者のうち、何らかの障害あるいは病気を抱えている者が 47.3%、そのうち障害者（手帳交付者）が 26%となっている。しかし、こうした実態があるにも関わらず、女性全体・子ども全体への暴力被害の中で障害者・障害児がどの程度含まれているか実態を示す統計データはなく、実態把握の必要性や求められる横断的な措置等に向けた対策や措置が取られていない。

障害者虐待防止法については、平成 28 年度の厚生労働省年次報告では養護者からの虐待被害者のうち 64%が女性であるとしており、虐待者の 13%は配偶者からとなっている。しかし、虐待防止法の条文には性別にかかわる記述はない。また、DV の相談件数に占める障害がある被害者の割合は、近年増加傾向にあることが統計によって明らかになっている。

しかし、DV の相談支援機関についての情報は、障害の女性にとってアクセシブルな形で提供されていないことが多い。DV 防止法には、障害をもつ被害者への言及が示されているが、相談、保護、自立支援、いずれの段階においても、障害女性被害者への支援体制は整っているとはいえない。

また保健・医療・福祉・教育・警察・司法等にたずさわる人々が、障害のある女性の複合差別／交差的差別の実態と課題を認識しそれぞれの職務を適切におこなえるように訓練・研修を実施することが必要であるが、これを推進する施策措置は取られていない。

### 4. 障害のある女性の参画について

国や地方公共団体の政策を決定する様々な審議会や有識者会議の委員構成については、一部ポジティブ・アクションの取組が推進されているものの、例えば障害者政策委員会において委員（構成員）30 名中、障害あるいは病のある女性は 2 名に留まり、暫定的特別措置等の検討は行なわれていない。

### 5. 障害のある女性のリプロダクティブ・ヘルス・ライツ

日本では、1996 年まで存在した旧優生保護法下で、1 万 6,500 件（うち約 7 割は女性）にのぼる、本人の同意に基づかない強制不妊手術が行われてきた。また、法律規定外で、障害女性の子宮摘出や放射線照射も行われてきた。それによって、障害のある女性のリプロダクティブ・ヘルス・ライツは著しく侵害されてきた。

この問題については、国連人権委員会、及び国連女性差別撤廃委員会から、複数回にわたる勧告が出されてきたが、国内では、問題が長らく放置されてきた。それに対して、2018 年国内ではじめてとなる旧優生保護法による強制不妊手術に対する被害への国家賠償請求を求める裁判が起こされたことを受け、国会でも議論が行われ、2019 年 4 月には「旧優生保護法に基づく優生手術等を受けた者に対する一時金の支給等に関する法律」が成立した。

しかし、法律が示した支給額は、一時金 320 万円と低く、現在（2019 年 9 月）、6 つの地方裁判所と、一つの高等裁判所において 20 人の原告が、被害を訴え謝罪と補償を求める裁判をしており、法律施行後も裁判が継続している。

障害のある女性のリプロダクティブ・ヘルス・ライツは、旧優生保護法がなくなった現在も課題であり、特に性教育の機会の保障や、子どもを育てる障害がある人に関わる支援制度の充実、福祉・医療関係者等への研修が不可欠だ。

## T. 男性・男児の役割

伊藤公雄（京都産業大学）

2018年、東京医科大学において男性を優遇する形で入試が行われていたことが発覚した。その後の調査によれば、他にも複数の医大・医学部において、同様の男性優遇＝女性排除の入試が行われていたという。多様性に開かれたジェンダー平等社会が求められている日本において、こうした男性優遇＝女性排除の構図は、いまだに多くの領域で見出すことができる。

### 1. 「やる気」を奪う日本の男性主導の職場環境

国立女性教育会館による2016年から2019年の4回にわたるパネル調査「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」によれば、初年度には相対的に高かった「将来管理職をめざしたい」の回答は、年を経るにつれて減少、特に女性の減少は男性と比べて著しく大きい。このことは日本の職場が、いまだ男性のルールによって運営されており、女性の職業アスピレーションを大きく減退させていることを予想させる。と同時に、男性もまた、女性ほどではないが年をおって減少しており、男性にとっても日本の職場が居心地の悪い状況を想像させる。

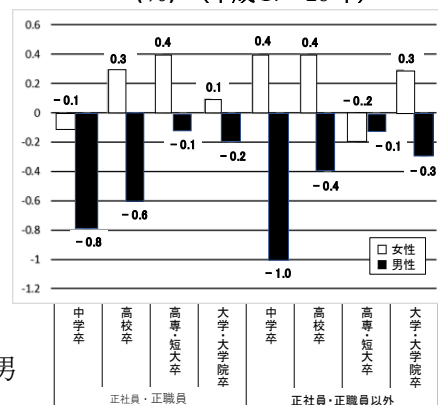
### 2. 相変わらず続く男性の長時間労働

女性たちの職業アスピレーションを減退させ、男性にも息苦しさを感ぜさせる日本の職場環境の最大の問題は、長時間労働であろう。確かに、2000年頃にはほぼ3割といわれた「週60時間以上の長時間働く30代から40代の男性割合」は、最近では15%前後へと減少している。とはいえ、働き盛りの男性の労働時間はいまだに長いことも事実である。と同時に、職場における「同調圧力」の問題もまた、女性のやる気をそぐとともに、「仕事人間」としての男性の働き方を拘束している。職場での見えない男性たちへの「同調圧力」の事例として男性の育児休業取得の問題をあげることができる。日本では、1992年以後、男女ともに取得可能な育児休業法が存在している。さらに、パパママ育休プラスという、カップルで育児休業取得をすれば、給付付きの育児休業を1年から1年2ヶ月まで延長できる制度もある。こうした優遇制度があるにもかかわらず、日本の男性の育児休業取得率は5%前後でしかない。背景には、職場での男性に対する「育児休業とるなんて男じゃない」かのような冷たい視線があるとされる。

### 3. 剥奪感の男性化

こうした厳しい労働環境の一方で、1997年を頂点としてサラリーマン男性の年収が大きく減少しているという状況もある（図1）。特に実質賃金の減少は、これまでの稼ぎ手としての男性の立場の弱体化を生み出すだろう。そればかりではない。これまでの男性主導の「ものづくり産業」中心の社会から情報やサービスを中心とした産業への移行、さらにはAIやIoTによる第4次産業革命への社会変容は、日本の男性主導の産業構造に大きな地殻変動を生み出しつつある。しかし、日本の社会は、この変化に十分に対応しきれてはいない。多くの男性は社会変動を前に、かつて維持していた経済力の喪失や、家庭や職場、地域社会で「何か奪われている」思いに、無自覚にとりつかれているように思われる。社会の

図1 一般労働者における平均所定内給与額の変化 (%) (平成17→26年)



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

変化、時代の変容に対応できないまま、いいようのない「不満」や「不安感」を抱き始めている。いわば「剥奪（感）の男性化 masculinization of deprivation」とでもいえる状況が広がりつつあるのである。不安定化し、何か「奪われて」いるかのような思いに取り憑かれている男性たちが引き起こす社会病理現象に備えるためにも、男性対象のジェンダー政策の本格的登場が必要である。

#### 4. 増えるDV相談

欧米社会では、凶悪な無差別殺人事件を toxic masculinity（中毒性のある有害な男性性）という視座から考察する動きが広がっている。凶暴化の背後には先に述べた剥奪（感）の男性化があると考えられ、toxic masculinity が、女性に向けられる時、DV や性暴力として発現することになる。実際、日本においても DV 相談件数は増加しつつある。しかし日本の政府による現行の DV や性暴力対応においては、加害者更生の教育プログラムも民間 NPO に頼っている状況であり、加害者への対応の整備が求められる。

#### 5. なかなか進まない男性・男子対象のジェンダー平等政策

2010 年に閣議決定された政府の第 3 次男女共同参画基本計画には、全 15 分野のうちの一つとして「男性・子ども」の分野が設定され、男性相談の充実など、男性を対象にしたジェンダー政策が初めて設定された。しかし 5 年後の第 4 次計画（2015 年閣議決定）においては、男性にターゲットを絞った政策は姿を消している。2020 年に新たに閣議決定される予定の第 5 次計画には、男性・男子を対象にしたジェンダー平等政策が再度設定されることが必要であろう。

#### 6. 男性のケアの力

21 世紀に入って以後、国連や EU は、ジェンダー平等社会に向けて「男性・男子の役割」についての調査を踏まえた政策提案を次々と発表している。なかでもキーワードになりつつあるのが Caring Masculinity（ケアする男性性）である。他者への「共感能力」に欠ける男性たちは他者（さらにいえば、自分自身）への配慮の力が弱い。他者（自己）への生命・身体・人格・思いに寄り添うケアの力の必要性という視点がここには含まれている。ヨーロッパ社会でいうケアは、育児が中心になる（介護の社会化が一定充実しているからでもあるだろう）。しかし、日本では、ケアは育児と同時に介護のイメージも強い。この Caring Masculinity を「男性のケアの力」と位置づけ直して、日本にも適応できないだろうか。

日本社会で男性とケアを問題にするとき、「ケアする（育児・家事・介護する）主体」としての男性性の重要性とともに、「ケアされる」男性性の問題もある。「ケアを受容する力」「ケアを受け入れ感謝する力」と男性性という課題である。というのも、日本では、多くの男性はケアをうまく受容しきれしていないからである（ケアされるということは、他者に依存する＝男性性を失うということと思込んでいることもある。また、女性のサポートを前提にするという、男性の側からの女性に対する「自覚なき依存」の問題もある）。だから、ケアされる場合でも、威張ったり命令したりする。逆に、ケアを素直に受容できず（これもまた、他者への素直な依存ができないということだ）、自分の要求をスムーズに出せない男性もいる。自分の弱さを他者にオープンにしつつ、感謝の気持ちでケアを受容する力もまた、今後の高齢社会においては不可欠な課題だと思う。

国際社会は少しずつ男性のジェンダー問題に目をむけつつある。しかし、日本社会においては、この課題は、まだまだ「見えないか問題」になっている。男性を対象にしたジェンダー平等に向けた政策の実現に向けた作業の本格化を心より望んでいる。

## U. 高齢女性

鴨澤小織（日本大学、JAWW）

高齢者問題の課題先進国である日本は、高齢者に女性が占める割合が高く、賃金格差、雇用差別、社会保障制度などのジェンダー不平等な社会構造による影響が、近年高齢期女性の複合的な問題として表面化してきている。従来の標準モデルでは、女性は結婚して夫の収入や年金で生活を保障されると考えられていたため、高齢期に問題を抱える女性は少数派とみられていた。また、高齢女性自身が声をあげることが少なく、データも不足していたことから実態が把握されず、「高齢期の女性の複合的生活課題」という問題意識が社会に欠落していたのである。SDGs の目標 5 にある、ジェンダー平等を推進するとともに、目標 1.2 にもあるように、高齢者の貧困を半減させるために早急な対策が必要である。

### 1. 高齢・単身女性の増加

日本は、2007 年に世界に先駆け、「超高齢社会」（65 歳以上の高齢者人口が占める割合が 21%を超えた社会）に突入している。高齢社会白書（内閣府 2019 年）によると、日本の 65 歳以上の高齢者の総人口に占める割合は、28.1%と過去最高である。65 歳以上人口の男女別内訳は、男性は 1,546 万人、女性は 2,012 万人で、性比（女性人口 100 人に対する男性人口）は 76.8 であり、男女比は約 3 対 4 と女性が多くなっている。また、国立社会保障・人口問題研究所<sup>43</sup>の推計によると。総人口における 65 歳以上の女性独居率の割合は、2015 年が 21.8%、2040 年には 24.5%になると予想、高齢単身女性は今後も増加する予想である。

### 2. 高齢・単身女性の貧困

内閣府男女共同参画局は 2008 年に「生活困難を抱える男女に関する研究会」を発足、その報告書が 2010 年に公表され、男女別・年齢階級別相対的貧困率が紹介された。ほとんどの年齢階層において女性の貧困率が男性を上回るが、高齢期には格差が拡大し、高齢者全体で、男性 15.1%、女性 22.1%である。さらに世帯類型別でみると、高齢単身女性の貧困率が 44.6%と最も高く、これは高齢女性全体の 2 倍程度にもなる。厚生労働省<sup>44</sup>の発表によれば、2019 年の生活保護受給者の約半分が高齢世帯であり、65 歳から 75 歳までの男女比はほぼ同じだが、75 歳以上になると女性が男性の 2 倍となる。これは、女性の平均寿命が男性より長く人口が多くなることもあるが、夫の死による世帯収入減が関係していると考えられる。また今後についても、未婚、離婚した高齢女性も増え続けることが予想されており、さらに高齢単身女性の貧困が深刻になると懸念される。

### 3. 無年金・低年金問題

高齢単身女性は、基礎年金のみを受給している人（世帯として、厚生年金、共済年金を受給していない）が、14.7%と全世帯の中で最も高い<sup>45</sup>。厚生年金・共済年金のない単身女性の 91.7%が年収 150 万円未満であり、基礎年金は満額でも月 6.5 万円（2017 年）であることから、実態は 100 万円に満たないと推測される。また厚生年金・共済年金のある単身女性であっても 45%が年収 150 万円未満である。厚生年金・共済年金の給付水準は、勤続年数と賃

<sup>43</sup> 国立社会保障・人口問題研究所（2018）『日本の世帯数の将来推計（全国推計）』平成 30 年推計

<sup>44</sup> 高齢労働省（2017）平成 29 年 被保護者調査年次調査（個別調査）

<sup>45</sup> 厚生労働省（2012）「老齢年金受給者実態調査」



金額で決まるので、現役時代の賃金、就業年数の短さがそのまま年金の受給額の差に反映される。女性が多い短時間労働者への厚生年金の適用拡大が2016年に実施されたが、対象者が限定されており更なる改善が求められる。さらに、高齢者の無年金、低年金の救済措置として、2012年に成立した「年金機能強化法」により、老齢年金の受給資格期間が原則として25年以上から10年以上となったが、低年金対策として充分とは言えない。

#### 4. 高齢女性の健康、高齢者虐待と介護

日常生活に制限のない期間（健康寿命）は、男性が72.14年、女性が74.79年となっており、平均寿命（男性80.98歳、女性87.14歳）と比べると、男性は8.84年、女性は12.35年の差がある。この期間は介護や医療が必要になることが多い。自宅介護を見ると、主な介護者は同居している人（58.7%）であるが、介護者は60歳以上の配偶者が最も高く、内訳は男性34.0%、女性66.0%と、60歳以上の女性配偶者が主に自宅で男性配偶者の介護を担っている状況がわかる。また、65歳以上の介護保険サービス受給者は、女性が450万人で男性の2倍を超えている（2019年）ことから、介護が必要となった多くの女性高齢者は、介護保険制度によるサービスを利用している。しかし、サービスを受けるには、65歳以上の介護保険第一号被保険者は、年金から介護保険料を天引き徴収され、さらにサービス利用料（自己負担分）を払う。生活保護受給者は介護保険制度に加入し（介護保険料加算）サービス利用が可能となり、それ以外の低所得者に対しては低所得者対策が実施されているが、それでも生活が厳しい高齢者のサービス利用抑制が指摘されており対策が充分でないことが分かっている。今後の男女別調査が必要な分野であり、女性の経済格差は介護の格差につながっている可能性が高い。

#### 5. 高齢女性の詐欺被害、虐待

警視庁の発表によると、特殊詐欺（面識のない不特定の者に対し、電話やその他の手段を用いて、現金等をだまし取る詐欺の総称）の2018年の被害者のうち、70歳以上の男性12.5%なのに対し、女性は49.6%である。特殊詐欺の中に分類されるオレオレ詐欺については、70歳以上の女性の被害が一番多く全体の77%である。これは、高齢女性の人口が多いこと、高齢期に単身で生活している女性数が多いことから、詐欺のターゲットになっていることが推測される。一方、高齢者虐待に関する厚生労働省の調査<sup>46</sup>では、介護施設での被虐待者の70%、自宅では76%が女性高齢者（65歳以上）であり、多くの女性高齢者が虐待を受けていることが分かってきた。さらに自宅での虐待者は息子が40%、夫が20%となっていて、男女比では、圧倒的に男性が、年齢では若いほうが虐待の加害者に至りやすい傾向にある。

#### 6. 高齢女性の人権保障

国連では、高齢者への人権保障アプローチの強化が進められており、人権侵害として「貧困・不適切な生活状況」「年齢による差別」「暴力と虐待」を挙げ、高齢者に固有の人権条約等の法的措置を検討している。しかし、日本では、高齢女性の人権についてほとんど議論されていない。特に高齢女性が抱える貧困問題などの様々な問題を、高齢女性の人権保障という視点からとらえなおし、積極的に取り組む必要がある。

---

<sup>46</sup> 厚生労働省（2017）「平成29年度高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況に関する調査結果」

## V. 農山漁村商工女性

中道仁美（京都女子大学、JAWW）

### 1. 統計にみる農林漁業女性の現状

日本の農家人口は1990-2015年の25年間に約4分の1に、女性の農業就業人口は48%と半数以下になり、女性の農業離れが進行している。漁業でも13%まで減少し、女性の漁業離れが進行した。林業でも女性の比率は低いが、近年、若干増加している（表1）。

農林漁業の主要組織への女性の参加や運営への参画率は増加したものの、組織参加率で最も高い農協で21%、漁協や森林組合は10%以下である。また、地域農業の重要な決定に関わる農業委員や、農協役員も10%以下で、漁協や森林組合役員は1%にも満たない（表2）。2015年の農業センサスでは、「農業経営者の性別」と「経営方針への参画者の有無とその性別」を聞いているが、女性が経営者の経営はやはり1割に満たない（表3）。

このように、女性の農林漁業への参画は進まず、農林漁業離れが進行している。林業では、女性就業人口が農林業センサスでは把握できないという統計の問題もある。

表1 農林漁業における女性就業者の推移

	1990	1995	2000	2005	2010	2015
女性農業就業人口（千人）	3,403	2,372	2,171	1,788	1,300	1,009
女性の割合（%）	60.2	57.3	55.8	53.3	49.9	48.1
女性林業就業人口（千人）	18.0	13.8	11.5	7.0	8.7	9.1
女性の割合（%）	16.4	16.4	17.2	15.0	12.6	14.3
女性漁業就業人口（千人）	67	54	44	36	30	22
女性の割合（%）	18.1	17.9	16.9	16.3	14.8	13.1

資料：農林水産省「農林業センサス」各年次、「漁業センサス」各年次、林業従事者は総務省「国勢調査」各年次

注：農業就業者は「主に自家農業に就業した世帯員」、漁業従事者は「海面漁業に従事した世帯員」

表2 農林漁業主要組織における女性の参加と役員の割合

年	1990	1995	2000	2005	2010	2015
農業委員	0.15	0.33	1.8	4.1	4.9	7.4
農協正組合員	12.1	13.02	14.2	16.1	18.9	21.2
農協役員数	0.10	0.20	0.6	1.9	3.9	7.2
漁協正組合員	5.8	5.8	5.7	6.8	5.7	5.6
漁協役員数	0.10	0.14	0.2	0	0.4	0.5
森林組合正組合員				6.6	8.2	9.4
森林組合役員数				0.2	0.4	0.4

資料：農水省経済局総務課、農業協同組合課、水産庁協同組合課調べ  
単位：%

表3 経営者の性別

男性が 経営者	女性が 経営者	女性の 割合(%)
1,241	89	7.2

単位：千戸、%

資料：2015年農林業センサス

2018年の国連女性の地位委員会(CSW)で女性の資産形成、農地保有が課題とされたが、女性の農地保有は2013年の「女性農業者の活躍促進に関する調査」(農水省HP)でも10.3%(50歳代以降で19.5%)であり、ほとんどが親からの相続であった。調査対象は「先進的な取り組みを行っている女性農業者」であった。婚姻した女性への農地移譲がとても難しいことが分かる。

## 2. 新たな農林漁業女性の活動と女性組織に見る課題

近年、新たな女性の活動がみられる。農業で2013年に発足した「農業女子プロジェクト」、林業で2010年、京都で発足した「林業女子会@」である。

「農業女子プロジェクト」は農水省の事業で、女性農業者の培った知恵を企業の技術などと結びつけ、職業として農業を選択する若手女性農業者の増加を目指す。2018年の事務局の総括では、参加者は当初の37人から715人に増加し、参加企業が9社から37社に、教育機関は5校になったという(農林水産省HP)。同年には「海の宝、水産女子の元気プロジェクト」が水産庁により発足したが、メンバーは39人という(水産庁HP)。

一方、「林業女子会@」は「林業女子会@京都」を機に各地で設立され、林業の良さを広めたい目的で、森林・林業に関わる人、関わりたい人たちが集う。現在、25の地域にあり、活動内容は各地域で異なる。学生、社会人が協力して運営する自主的な組織で、「forestry girls@」という緩やかな連携組織を作っている。

これらは若い女性の取り組みで、インターネットやSNS利用が特徴的である。先駆けとなった「林業女子会@」はネットの情報と毎月のミーティングや現地活動などのバーチャルとリアリティをうまく組み合わせている。また、「林業女子会@」も「農業女子プロジェクト」も関連産業との連携が重視されている。

新たな活動組織発足の一方で、長年にわたり、農山漁村女性に寄り添って支援を行ってきた元国の外郭団体、農山漁村女性・生活活動支援協会が解散した。同様に、女性農業経営者会議も使命を終えたとして解散した。女性たちに寄り添って技術普及をし、農業女性起業グループを培ってきた生活担当の農業改良普及員(女性)も廃止された。その結果、子育てが終わり、様々な活動が期待される女性たちへの支援は薄く、組織化が遅れている。農林漁業の女性組織は、農山漁村における少子高齢化の進行と民営化政策により、高齢者も若者もつながる組織がまだ見通せないでいる。

## 3. 女性の地位向上を目指して

農山漁村では家事・育児・介護は女性という性別役割分担が強固である。女性たちは、これらに加えて農林漁業、起業の5重の働きが求められる。これらを担いながらする農業や起業は主業とはならないし、女性は主たる経営主にはなれない。身近な保育園や介護施設の設置はもとより、何よりも、男性の家庭内での協力が求められる。

林業では女性就業者が若干ではあるが増加している。これまで男性の仕事とされてきた伐採の機械化など、女性も技術を習得すれば担うことができるようになった。女性も技術習得できる道(キャリアパス)が、各地の研修施設で開かれ、国の支援も充実している。

若い女性たちへの支援は少しずつ増えてきているが、中年以上の女性への政策が不足しており、農地相続、資産形成など、まだ課題が多い。

## W. マイノリティ

### ——性的指向・性自認に関する課題について——

LGBT 法連合会（事務局長代理 下平 武）

日本における性的指向<sup>47</sup>・性自認<sup>48</sup>に関する課題については、2014年の国連の自由権規約委員会の勧告で、差別禁止規定を設けた反差別法を採択すること、偏見や嫌がらせの被害を防止し救済をするべきことなどが課題として挙げられている。2008年にも反差別法を採択すること、同棲の同性カップルを未婚の同棲の異性愛のカップルと同様に扱うよう勧告をされているが、こうした勧告の項目は減るどころか増えているのが現状である。

このうちハラスメントについては、2016年に実施された連合による日本初の非当事者を中心としたSOGI<sup>49</sup>に関する意識調査において「職場におけるLGBT関連のハラスメントを受けたり、見聞きしたりしたことのある人」は当事者が身近にいる人で全体の6割にのぼった。一方で、周りに当事者がいないと答えた人では全体の2割に留まっており、性自認および性的指向に関するハラスメントがどのようなものなのか、当事者が身近にいないと分からないといった様相も垣間見られる。

そうした背景に、出生時に割り当てられた性別と自認する性別に違和がなく、性的指向が異性に向く（例えば戸籍が男性で性自認が男性で性的指向が女性というような場合）典型的な性のあり方がマジョリティとされ、それ以外の性のあり方についてはあらゆる場面で不可視化され、長きに渡って抑圧や差別の対象とされてきた経緯があげられる。出生時に割り当てられた性別が女性で性自認が女性であり、性的指向が男性の“女性”であっても、“男性<sup>50</sup>”と比較した場合に賃金格差や学習の機会の均等などの面において、明らかな格差が存在している中で、セクシュアル・マイノリティ、とりわけセクシュアル・マイノリティの“女性”は、さらに厳しい状況におかれている。例えば、当会に寄せられた事例<sup>51</sup>には「職場でレズビアンとカミングアウトしたら、『治してやる』『男を知れば変わる』などといってレイプされた」など、“女性”であることと、セクシュアル・マイノリティであることの複合的かつ深刻なケースがある。しかし、先述のように不可視化され、抑圧や差別の対象とされてきたために、当事者であることが明らかになることで、さらに嫌がらせなどの不利益な取り扱いを受けるのではないかと恐れ、こうした被害にあっても声をあげにくいのが現状である。

一方で、一部の自治体では国による法整備を待たず既に取り組みが進んでいる。2019年3月に制定された豊島区の条例では差別の禁止規定はもちろん、性自認および性的指向に関するハラスメントの規定やアウトティングの禁止規定、カミングアウトを強制したり禁止したりしてはならないとも規定している。加えて近年では、東京2020オリンピック・パラリンピックの開催

<sup>47</sup> 性的指向（Sexual Orientation）…恋愛感情や性的な関心が主にどの性別に向いているのか/いないのかを指す用語

<sup>48</sup> 性自認（Gender Identity）…自分がどの性別であるか又はないかということについての認識を指す用語

<sup>49</sup> SOGI…性的指向と性自認（Sexual Orientation と Gender Identity の頭文字を取ったもの）

<sup>50</sup> ここでは出生時の性別と性自認に違和がなく、性的指向が女性の男性をさす

<sup>51</sup> 当会が当事者団体や支援団体、専門家から集めた性的指向や性自認等による差別や偏見による困難をまとめた資料「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト（第3版）から引用

を見据えた取り組みが行政・民間を問わず盛り上がりを見せており、2017年に「東京オリンピック・パラリンピック競技大会 持続可能性に配慮した調達コード」が発表され、物資の調達に際し、その取引先となる関連企業は、性的指向及び性自認に関する差別やハラスメントの禁止を求められている。また、2018年には厚生労働省による「モデル就業規則」が改正され、「その他、あらゆるハラスメントの禁止」規定が新設され、さらに禁止されるハラスメントとして「性的指向・性自認に関する言動」が明記された。他にも使用者団体や労働者団体も性的指向や性自認に関する取り組みを進めており、就労分野において政労使それぞれが具体的な施策を掲げている。こうした性的指向や性自認に関するハラスメント事例の類型を紹介したい。

#### 【性的指向や性自認に関するハラスメントの類型】

1. 差別的な言動や嘲笑、レズ／ホモ<sup>52</sup>などの差別的な呼称
2. いじめ、無視、暴力
3. 望まない性別での就労強要、それに応じないことによる懲戒・解雇
4. 不当な異動や解雇、不当な入学拒否や転校拒否
5. 誰かの SOGI について許可なく公表すること（アウトティング）

ハラスメントについては、2019年5月に労働施策総合推進法等の一部改正により、パワーハラスメント対策<sup>53</sup>を盛り込んだ改正案が全会一致で可決されたが、その付帯決議には①性的指向及び性自認に関するハラスメント及び②性的指向・性自認に関する望まぬ暴露であるアウトティングについても、パワーハラスメントとして防止するよう、パワーハラスメント防止対策に係る指針に盛り込むことが明記された。①と②の防止が、パワーハラスメント防止対策の一環として各企業に義務付けられたことで、アウトティングを念頭においたプライバシー保護を講ずることも各企業に求められる方向となった。この法改正については、当会は「大きな前進」としてこれを評価している。

一方で、先述の通り、国連からも差別禁止の法整備を行うよう再三にわたって勧告を受けているものの、国レベルでの包括的な法整備は未だになされていない。日本においてもハラスメントの防止義務だけではなく、差別禁止規定を設けた実効性のある反差別法の成立を引き続き、強く求めていく所存である。

---

<sup>52</sup> 「ホモ」、「おかま」、「レズ」、「おなべ」「おとこおんな」などは日本で歴史的に侮蔑的な意味合いで用いられてきた差別用語。

<sup>53</sup> なお、この中で、3.や4.については今回の法改正でパワーハラスメントとして盛り込まれた①性的指向及び性自認に関するハラスメント及び②性的指向・性自認に関する望まぬ暴露であるアウトティングには当てはまらない場合もあることには留意したい。

## X. 防災・減災・復興

男女共同参画と災害・復興ネットワーク (JWNDRR)

堂本暁子(代表)、田中由美子(副代表)

### 1. 仙台防災枠組と SDGs

東日本大震災 (2011 年) を契機に、日本では多様な人々の状況を考慮した防災政策の立案とその実施の必要性が再認識されるようになった。2015 年 3 月、第 3 回国連防災世界会議で採択された「仙台防災枠組 (2015-2030)」においても、より予防や備えを重視した減災、人間中心のより良い復興 (BBB)、女性、障害者、高齢者など多様な人々が防災計画の立案及びそれらの実施に参画すること、特に女性と若者のリーダーシップの重要性などが合意された。仙台防災枠組は、同年 9 月、国連持続可能な開発サミットにおいて採択された持続可能な開発目標 (SDGs) にも統合された。SDGs のゴール 5「ジェンダー平等と全ての女性・女児のエンパワメント」を達成するためにも、ジェンダー・多様性の視点に立った防災・減災・復興を促進する必要がある。

### 2. 日本政府による取組と課題

政府の取組みでは、災害対策基本法に男女共同参画がほとんど明記されていないなど、必ずしも前進しているとは言えない。内閣府は、防災基本計画 (2016) に基づき、都道府県・市町村の「地区防災計画制度」の改善を促進してきた。その結果、984 件の地区防災計画が策定された (2017 年 4 月現在) が、これらの計画は、ジェンダー・多様性の視点に立って策定されているとは言えない。第 4 次男女共同参画基本計画では、災害の予防 (平時)、応急、復旧・復興等のあらゆる局面において、男女のニーズの違いに配慮するとともに、防災・復興に係る意思決定の場へ女性の参画が推進されるよう求めている。したがって、内閣府の男女共同参画局及び防災担当部署、復興庁及び関連省庁や女性市民団体との連携を強化し、防災におけるジェンダー主流化を一層促進していく必要がある。

日本の災害管理体制として、中央防災会議 (内閣総理大臣が会長) と地方防災会議が設置されている。「男女共同参画と災害・復興ネットワーク」をはじめとする女性市民団体による働きかけにより、地方防災会議 (都道府県) における女性委員の割合は、2.1% (2004 年) から 14.9% (2017 年) に増加した。しかし、住民に最も近い市区町村レベルでは、依然として 8.1% (2017 年) に過ぎない。第 4 次男女共同参画基本計画 (2015 年) では、地方防災会議の女性委員の割合を 2020 年までに 30% とすることを目標としているが、このままでは達成不可能である。さらに、防災・危機管理部局の女性職員比率は、都道府県で 9.7%、及び市町村では 6% に過ぎない。また、中央防災会議における女性委員の割合は、29 名中 2 名 (6.9%) (2018 年) に過ぎない。

東日本大震災では、「女性用の物資が不足した」、「授乳や着替えをする場所がなかった」など、物資の備蓄・提供や避難所の運営について十分な配慮がされず、様々な問題が顕在化した。そのため、女性市民団体の働きかけにより、内閣府男女共同参画局は、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」(2013) をとりまとめ、地方公共団体に発出した。本指針は、地方防災会議における女性委員の割合を平常時から高めることや地域防災計画の作成や修正に際し、男女共同参画の視点を反映するための取組を奨励している。熊本地震 (2016 年) では、この指針が避難所開設とその後の復興に大きく貢献した。他方で、この指針が全国的に十分周知され、有効に活用されているとは言い難い。また、発出してから既に 6 年経過しているため、防災・復興

政策や法令など意思決定の場への女性の参画をより促進し、福島県の特異状況にも配慮した、より包括的視点に立った指針への改定が必要である。改定には、日本各地にメンバーを有する「男女共同参画と災害・復興ネットワーク」をはじめとする多様な市民団体が参加し、経験や知見を反映させることが不可欠である。

2012年2月、内閣府に復興庁が設立され、男女共同参画班が設置されたことは高く評価できる。同班は、岩手・宮城・福島県における東日本大震災の復興の現場において、ジェンダー平等と女性のエンパワメントの観点からの取組事例を収集・公表し、被災地における男女共同参画の視点の浸透等を行ってきた。今後、復興庁が、全国の災害復興を対象として恒久的に再設置され、男女共同参画班の拡充を通じて、ジェンダー視点に立った防災政策とその実施を促進し、多様なステークホルダーとの協議メカニズムを設置することが必要である。さらに、総務省統計局などと協働し、仙台防災枠組に記載されているような性別、年齢別、障害の有無などに区分された災害統計を収集・分析し、エビデンスに基づく有効な防災政策の策定を進めていくことが求められる。

### 3. 市民団体やネットワークの取組と今後の課題

東日本大震災を契機に、被災当事者間のネットワークが広がり、強化されてきたことは大きな成果である。ウィメンズネット・こうべは、阪神・淡路大震災で経験した女性に対する暴力への対策を、いち早く東日本大震災後の支援に役立てた。また、東日本大震災の教訓をもとに、地域防災組織、自主防災組織への女性の参加や、地域の女性防災リーダー、女性防災士などの育成をさらに促進するために、全国の市民団体や女性組織、男女共同参画センターが果たしている役割は非常に大きい。全国各地でジェンダー・多様性の視点に立った防災の備えマニュアル（多言語）、避難所運営マニュアルや視聴覚教材などが作成され、女性防災リーダー育成研修も実施されてきた。ただし、東京都が作成した「東京くらし防災」（2018年）に関しては、ジェンダー平等及び固定的性別役割の視点からの再考が求められる。

内閣府では、第5次男女共同参画基本計画（2020年）の策定作業を開始しているが、これまで蓄積してきたジェンダー・多様性の視点に立った防災・減災・復興の知見と教訓が反映されるべきである。また、防災基本計画（2016年2月16日中央防災会議決定）では、予防（平時）、応急、復旧・復興等のあらゆる局面において、男女のニーズの違いに配慮するとともに、防災・復興に係る意思決定の場への女性の参画を推進するよう求めているが、その有効な実施に向けた具体的な取組を提示する必要がある。市民団体はよりモニタリングを強化し、計画の場に参加すべきである。

日本では、社会・経済・政治参加等の面におけるジェンダーギャップが、世界各国と比べて極めて大きい。したがって、平時から全ての分野におけるジェンダー平等を進め、防災に関するあらゆるレベルの政策・方針決定過程においても女性が平等に参画し、リーダーシップを発揮していくことが必要である。

また、日本の防災に関する知見や経験をもとに、市民団体や政府、民間企業が実施する国際協力の場においても、インフラ復興のみならず生計回復や災害にレジリエントな地域復興の双方において、なお一層、ジェンダー・多様性の視点に立った防災・減災・復興を進めていくことが喫緊の課題である。

## 執筆者紹介

**阿部 彩** (A. 女性と貧困) : 首都大学東京人文社会学部教員 兼 子ども・若者貧困研究センター長。専門：貧困、社会政策。主著『子どもの貧困－日本の不公平を考える－』(2008年 岩波書店)、『弱者の居場所がない社会』(2014年 講談社)

**亀田温子** (B. 女性の教育と訓練) : 十文字女子大学名誉教授、日本女性学習財団理事。専門は教育社会学、ジェンダー論。教育とジェンダーや女性の生涯学習を主たるテーマとして取り組む。共著『女性校長のキャリア形成』(2009年 尚学社)、共編著『学校をジェンダー・フリーに』(2000年 明石書店) など。

**栢植あづみ** (C. 女性と健康) : 明治学院大学社会学部教員。専門は医療人類学、生命倫理学、ジェンダー論。NPO・女性の安全と健康のための支援教育センター副代表理事。主著『生殖技術－不妊治療と再生医療は社会に何をもたらすか』(2012年 みすず書房)。共著『文科省/高校「妊活」教材の嘘』(2017年 論創社)。

**高橋さきの** (C. 女性と健康) : 翻訳者、お茶の水女子大学非常勤講師。専門はフェミニズムと科学技術。主な訳書『猿と女とサイボーグ－自然の再発明』(ダナ・ハラウェイ著、1990年 青土社)。

**戒能民江** (D. 女性に対する暴力) : お茶の水女子大学名誉教授。専門は、ジェンダーと法、女性に対する暴力研究。

**本山央子** (E. 女性と武力紛争) : アジア女性資料センター代表理事。お茶の水女子大学大学院(フェミニスト国際関係論研究)

**斎藤悦子** (F. 女性と経済) : お茶の水女子大学教員。博士(学術)。専門：生活経済学、生活経営学。生活経済学会編集委員、日本家政学会生活経営学部会常任委員、女性労働問題研究会メンバー。伊藤純・斎藤悦子共編著『ジェンダーで学ぶ生活経済学』(2015年 ミネルヴァ書房)、『CSRとヒューマン・ライツ』(2009年 白桃書房)

**三浦まり** (G. 権力及び意思決定における女性) : 上智大学法学部教員、パリテ・アカデミー共同代表理事。カリフォルニア大学バークレー校にて Ph.D. (政治学) 取得。専門はジェンダーと政治、福祉国家論。編著『日本の女性議員：どうすれば増えるのか』(2016年 朝日選書)、共編著『ジェンダー・クォータ：世界の女性議員はなぜ増えたか』(2014年 明石書店)。

**岩本美砂子** (H. 女性の地位向上のための制度的な仕組み) : 三重大学人文学部法律経済学科教員。専門は、女性の政治参加。「日本のジェンダーをめぐる政策過程の特徴について」『国際ジェンダー学会誌』(2013年 vol.11)。



**近江美保** (I. 女性の人権) : 神奈川大学法学部教員、JAWW (日本女性監視機構) 副代表、国際女性の地位協会理事。専門は、国際人権法、フェミニズム国際法学。『貿易自由化と女性』(2013年 尚学社)、共著(国際女性の地位協会編)『コンメンタール 女性差別撤廃条約』(2010年 尚学社)など。

**谷岡理香** (J. 女性とメディア) : 東海大学文化社会学部広報メディア学科教員。放送業界で約20年仕事をしたのち教員に。専門領域はジェンダーとメディア。共編著『テレビ報道職のワーク・ライフ・アンバランス〜13局男女30人の聞き取り調査から〜』(2013年 大月書店)。

**佐野敦子** (J. 女性とメディア、ICT・デジタル) : 社会デザイン学会理事。博士(社会デザイン学)。ラジオパーソナリティ、映像制作を経験後、eラーニングの開発に従事。科学研究費助成事業「ドイツのICT推進と女性の社会的包摂—グローバル化とジェンダーのパラダイム転換—」取得(助成期間2018—2022年度まで)。現在、国立女性教育会館専門職員(eラーニング担当)。

**堂本暁子** (K. 女性と環境) : 生物多様性 JAPAN 理事、男女共同参画と災害・復興ネットワーク代表。元参議院議員、元千葉県知事、元 GLOBE (地球環境国際議員連盟) 日本総裁、世界総裁。元 IUCN (世界自然保護連盟) 副会長。著書『生物多様性—リオからなごや「COP10」、そして...』(2010年 ゆいぽおと) ほか。

**織田由紀子** (K. 女性と環境) : JAWW (日本女性監視機構) 副代表、SDGs 市民社会ネットワークジェンダーユニット共同幹事。主な関心領域は環境・開発とジェンダー。国連持続可能な開発会議等に参加すると共に、日本の環境とジェンダーにも関心を寄せる。『環境活動における女性／ジェンダー事例集』(2015年 北九州サステナビリティ研究所) ほか。

**阿部真紀** (L. 女児) : 認定 NPO 法人エンパワメントかながわ理事長。CAP (子どもへの暴力防止) スペシャリストとして活動。2018年 NPO 法人デート DV 防止全国ネットワークを設立し、同事務局長。著書『暴力を受けていい人はひとりもない』(2018年 高文研)。

**河合千尋** (P. ユース) : ガールスカウト日本連盟ストップ・ザ・バイオレンス(STV)キャンペーン推進チームリーダー。STV の教育プログラム開発・指導者育成・調査研究等担当。2011年以降世界のガールスカウトは、少女や女性に対する差別や暴力根絶に向けた STV キャンペーンを世界各地で展開。英国ヨーク大学院教育学専攻修士課程修了。

**内藤 忍** (Q. 女性と労働) : 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 副主任研究員。専門は労働法、特に、仕事のハラスメント、差別禁止法制、ジェンダー法。主著「職場のハラスメントに関する法政策の実効性確保—労働局の利用者調査からみた均等法のセクシュアルハラスメントの行政救済に関する一考察」季刊労働法 260号 (2018年)。

**小林三津子** (Q. 女性と労働) : JAWW (日本女性監視機構) 事務局長。女性労働問題研究会会

員。Ph.D. (比較文化)。研究テーマは企業の女性社員施策、ICT とジェンダー。

**山岸素子 (R. 移住女性)**：移住者と連帯する全国ネットワーク事務局長、カラカサン〜移住女性のためのエンパワメントセンター共同代表、日本カトリック難民移住移動者委員会委員、立教大学非常勤講師。移住女性と子どもの直接支援、移住者の人権に関するアドボカシー活動、多文化共生に関する啓発活動にかかわる。

**小ヶ谷千穂 (R. 移住女性)**：フェリス女学院大学文学部教員。専門は国際社会学・国際移動論。国際移動とジェンダー (IMAGE) 研究会メンバー。著作に『移動を生きる：フィリピン移住女性と複数のモビリティ』(2016年 有信堂高文社)、『国際社会学』(2015年 有斐閣) ほか。

**DPI 女性障害者ネットワーク (S. 障害のある女性)**：優生保護法の撤廃と障害女性の自立促進・エンパワーメントを目的に、1986年に活動を始めた団体。1996年の優生保護法の優生条項撤廃に寄与。現在は、障害女性の複合差別解消に取り組み、国内では障害者政策委員会、国際的には、国連の女性差別撤廃委員会、障害者権利委員会でのロビー活動をはじめ、国内外で活動している。  
<http://dwnj.chobi.net/>

**伊藤公雄 (T. 男性・男児の役割)**：京都産業大学現代社会学部教員・ダイバーシティ推進室長、京都大学・大阪大学名誉教授。日本学術会議会員、国立女性教育会館監事など。専門は文化社会学、政治社会学、ジェンダー論。

**鴨澤小織 (U. 高齢女性)**：日本大学文理学部社会福祉学科教員 JAWW 役員。Ph.D. (Social Policy: Birmingham Univ.)。専門は社会政策、ジェンダーと社会福祉、メンタルヘルス。主著『Mental Health Services in Japan: A socio-cultural approach for women』Lambert Academic Publishing 2019

**中道仁美 (V. 農山漁村)**：JAWW 会員。京都女子大学現代社会学部教員。博士 (農学：京都大学)。専門は農村社会学、地域女性政策。共著『Women and Families in Rural Japan』(2000年 筑波書房)。共著『性差とは何か』(学術会議叢書 14、2008年 日本学術協力財団)。編著『女性から見る漁業・漁村』(2008年、農林統計出版)

**性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会 (LGBT 法連合会) (W. マイノリティ)**：2015年4月5日、性的指向および性自認、等により困難を抱えている当事者等に対する法整備を目的とし設立。①政策提言、②法案の策定、③学習会の実施、④情報発信を活動内容とする。<http://lgbtetc.jp>

**男女共同参画と災害・復興ネットワーク (JWNDRR) (X. 防災・減災・復興)**：東日本大震災を契機に全国 150 以上の団体が立ち上がり連携を強化するために設立された。シンポジウムの開催やロビイング活動などを通じて、防災・減災・復興においてジェンダー・多様性の視点に立つことの重要性を訴えてきた。<https://jwndrr.org/>

※英語版は JAWW ホームページに掲載しています。  
どうぞご参照ください。 <http://jaww.info/>

『JAWW NGO レポート—北京+25 にむけて』  
2019年12月5日 初版発行  
2020年3月28日 第3刷発行  
JAWW (Japan Women's Watch 日本女性監視機構)  
連絡先 : JAWW事務局  
E-mail: [office@jaww.info](mailto:office@jaww.info)

