

男性のシェア、ケア、フェアに向けて

「男性の新しいあり方」

に関する政策提言

March 2020

SPF 笹川平和財団

Share
Care
Fair

SPF 笹川平和財団

男性のシェア、ケア、フェアに向けて

「男性の新しいあり方」 に関する政策提言

2020(令和2)年3月

男性の変化のための 3 つのキーワード



重点的政策提言

- ・男性に対する施策を独立した分野として設定すること。
- ・男性に対する相談窓口の拡充とともに、ジェンダーに敏感な視点をもった男性相談員を養成すること。
- ・脱暴力へ向けた加害者更生教育プログラムの拡充と、保護命令の出されたDV加害者に対するプログラム受講命令制度の確立。
- ・一定期間の父親の育児休業取得の義務化や育児休業の有給休暇化。また、それを支えるための、企業に対する財政支援に向けた制度の設計。

第一部

(1) はじめに

出世競争や権力闘争に勝ち抜くことができなければ「男らしくない」とする風潮はいまだに根強い。こうした男性のあり方が女性の活躍を妨げ、ジェンダー平等社会の実現にとって阻害要因となっているのではないかと。また、そうした男らしさへのこだわりが男性にとっても生活の質を低下させ、健康を害するなど、生きづらさの要因になっているのではないかと。こうした問題意識のもと、笹川平和財団は、2017年4月から日本および東アジア男性の生活や意識に関する調査研究を開始し、男性自身に変化を促すような新しい男性像を模索することにした。

調査研究の実施にあたっては、男性学・男性性研究や父親研究の第一線で活躍する研究者、地域専門家の協力を得て、「新しい男性の役割に関する研究会」を組織した。研究会では、家事や職業労働を含む男性のケア労働に着目し、男性たちのいかなる属性や意識が家事・育児参加を高めているのかを明らかにするべく、統計調査や現地調査を実施した。調査対象地域・都市は、日本国内5地域（東京・東北・北陸・九州・沖縄）と東アジア4都市（台北・上海・香港・ソウル）である。

その成果は『新しい男性の役割に関する調査報告書～男女共同参画（ジェンダー平等）社会に向けて』にまとめられ、2019年7月に笹川平和財団のウェブサイト公開された（URL: <https://www.spf.org/asia-social/publications/20190726.html>）。本政策提言を策定するにあたっては、上記調査から明らかになった知見を踏まえつつ、日本のジェンダーに関わる状況や、男性をめぐる経済的・社会的・文化的な背景も考慮した。

(2) 背景

日本社会はいまだに「男性中心社会」といえる。とりわけ政治や経済の分野においてその傾向が顕著である。世界経済フォーラムが2019年12月17日に発表したグローバル・ジェンダー・ギャップレポートでは、日本は153ヶ国中121位となっている。経済、教育、政治、健康の4分野のうち、特に政治と経済の分野での男女格差が顕著であり、最も格差が大きいのは政治分野で144位であるが、経済分野の格差も極めて大きく115位である。先述の当財団の調査においても、東京の既婚男性の平均収入が約501万円であるのに対して、配偶者の平均年収は約200万円と男性の半分以下となっており、他の東アジア諸都市と比べても男女所得格差が大きいことが明らかになっている。

他方で、建設業や製造業に代表されるような、重工業中心の工業社会から情報とサービス中心の脱工業社会へという構造の変化のなかで、男性への役割期待が揺らいでいる。これまで主として男性に求められてきた肉体労働や製造に関わる人材の需要が相対的に低下しているのに対し、医療や福祉などのサービス分野が拡大し、これまで女性に求められてきたケア能力や対人関係能力の重要性が高まっている。伝統的に男性向きと考えられてきた仕事が減り、女性向きとされる仕事が増えた結果、男性の労働者としての価値が相対的に低下し、「男性不況」が起きているという指摘もある。また、共働き世帯が増加し、男性

が主な稼ぎ手であるという従来の男性役割が社会の現実にそぐわなくなりつつある一方で、新しい社会制度や男性の生き方の指針は十分には確立しておらず、男性自身の役割意識も揺らいでいる。

また、これまで男性には「一家の大黒柱」として稼ぎ主であることが期待され、家事・育児などの家庭責任は女性が担ってきたが、近年、男女共同参画社会の進展や労働人口の減少に伴う女性の社会進出を背景として、父親の育児や家庭教育への参加期待が高まっている。ただし、男性に対するこうした家庭責任への期待の高まりや、男性の収入の相対的低下が見られる一方で、男性の稼得責任への社会的期待や男性自身のこだわりはそれほど大きくは変化していないことも指摘されている。そうしたなか、我々の調査からは、一定層の男性たちの間では、家事頻度の高さが職場における差別的な女性観や仕事における競争意識と有意に相関していることが明らかになっており、新しい役割を積極的に担っている男性であっても、必ずしも旧来の男らしさへのこだわりが弱まっているとは限らない様子が見えてくる。したがって、社会情勢の変化に従い自然に男性のあり方もジェンダー平等の方向へ変容していくとの楽観的な見立てに頼らず、男性の変化をより詳細に見ていく必要がある。

このように、産業構造の転換や社会構造の変化の中で、男性のあり方は揺らいでいる。こうした男性のあり方の揺らぎは、自殺やうつ病、過労などの形で男性自身の生活や健康を害する可能性があるだけでなく、他人に対する暴力的・差別的な行動となって現れることもありうる。したがって、現在生じつつある社会の変化に適応させるべく（しかもジェンダー平等に資する方向で）男性の変化を促すことは、今後の日本社会にとって極めて重要な課題であると言える。男性に対する政策的支援は、こうした転換期こそ特に必要とされるのである。

(3) 提言の趣旨

本政策提言は、主に政府の第五次男女共同参画基本計画と、同計画を勘案して策定される都道府県男女共同参画計画や市町村男女共同参画計画に活用されることを目指している。

基本計画の土台となる男女共同参画社会基本法は、男女の人権の尊重や社会における制度又は慣行についての配慮、政策等の立案及び決定への共同参画、家庭生活における活動と他の活動の両立などを目的としている。

しかしながら、社会的・経済的な変化にともなって男性のあり方が揺れ動いているという観点を踏まえるならば、現行の基本計画は、男性が直面する課題への配慮が必ずしも十分ではなく、本提言の趣旨からすると多くの課題がある。とりわけ、第三次計画では男性政策が独立分野として設置されていたが、第四次計画にはない。また、男性を対象とした政策の多くは、育児休業の促進など、労働力としての女性の社会進出を支援する内容のものであり、社会変化への適応に際して苦悩する男性を支援したり、社会全体として男性の問題に取り組む方向性が弱い印象が否めない。

上記調査報告書でも触れたとおり、国際社会では、ジェンダー平等における男性の役割の重要性に関する認識のもと、様々な取り組みや政策提言が行われている。1995年に開催された第4回世界女性会議で採択された北京宣言には、「男性に対し、平等に向けてのあらゆる行動に完全に参加するよう奨励する」

という文言が盛り込まれた。EUでは、「女性と男性の平等を目指す欧州委員会の戦略2010-2015」などの政策文書において、男性をジェンダー政策に関与させることの意義が確認されたほか、男性にとっての「ケア」への関与の重要性を指摘する「ジェンダー平等における男性の役割—欧州の戦略と展望」と題した報告書が、2012年に欧州委員会に提出されている。

本政策提言も、男性の変化のための3つのキーワードとして、さまざまな活動における責任と利益を女性と分かち合う「シェア」、他者を援助し、自己を大切にし、他者からの援助を素直に受け入れる「ケア」、女性や他の男性を尊重し公正で対等な関係を築く「フェア」を掲げており、目指す方向性は同じである。

このような観点から、本提言においては、具体的な政策を、Ⅰ. 家族生活、Ⅱ. 職業生活、Ⅲ. 暴力・ハラスメント、Ⅳ. 健康、Ⅴ. 教育、Ⅵ. 統計の充実、Ⅶ. 文化の醸成の7つの分野に分けて提案する。とりわけ、政府の第五次男女共同参画基本計画や各都道府県の基本計画の策定に向けて、以下を特に重要な政策として提言する。

- ① 男性に対する施策を独立した分野として設定すること。
- ② 男性に対する相談窓口の拡充とともに、ジェンダーに敏感な視点をもった男性相談員を養成すること。
- ③ 脱暴力へ向けた加害者更生教育プログラムの拡充と、保護命令の出されたDV加害者に対するプログラム受講命令制度の確立。
- ④ 一定期間の父親の育児休業取得の義務化や育児休業の有給休暇化。また、それを支えるための、企業に対する財政支援に向けた制度の設計。

具体的な成果目標としては、以下のものを提案する。

項目	現状	目標値（期限）
週労働時間60時間以上の男性被雇用者の割合	10.6% ¹ 2018(平成30)年	5.0% 2025(令和7)年
男性被雇用者の年次有給休暇取得率	47.5% ² 2017(平成29)年	80.0% 2025(令和7)年
6歳未満の子どもを持つ（1日あたり）夫の育児・家事関連時間	83分 ³ 2016(平成28)年	120分 ⁴ 2025(令和7)年
男性の育児休業取得率	6.16% ⁵ 2018(平成30)年度	30.0% 2025(令和7)年
男性の育児休業取得者のうち2週間以上取得者の割合	28.5% ⁶ 2018(平成30)年度	60.0% 2025(令和7)年
男性の自殺死亡率（人口10万人当たりの年間自殺者数）	23.2 ⁷ 2018(平成30)年	15 ⁸ 2025(令和7)年
男性相談窓口の数（自治体）	72 ⁹ 2019(令和元)年	120 2025(令和7)年
男性の介護離職者数（年間）	3.58万人 ¹⁰ 2017(平成29)年	3.0万人 ¹¹ 2025(令和7)年

¹ 第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向（令和元年6月14日現在）
http://www.gender.go.jp/about_danjo/seika_shihyo/pdf/numerical_targets_r010614.pdf

² 第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向（令和元年6月14日現在）
http://www.gender.go.jp/about_danjo/seika_shihyo/pdf/numerical_targets_r010614.pdf

³ 第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向（令和元年6月14日現在）
http://www.gender.go.jp/about_danjo/seika_shihyo/pdf/numerical_targets_r010614.pdf

⁴ 男女の家事・育児関連時間を全体として減らし、かつ対等に分担できるような成果目標を目指す。

⁵ 第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向（令和元年6月14日現在）
http://www.gender.go.jp/about_danjo/seika_shihyo/pdf/numerical_targets_r010614.pdf

⁶ 厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」の結果概要
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/07.pdf>

⁷ 警察庁「平成30年中における自殺の状況」
https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H30/H30_jisatunojoukyou.pdf
なお、女性の自殺死亡率は2018年現在、10.2となっている。

⁸ 平成29年版自殺対策白書によれば、自殺年齢調整死亡率は、世界全体では11.4と推定されている（男性15.0、女性8.0）。

⁹ 男女共同参画局相談窓口一覧
http://www.gender.go.jp/public/pamphlet_leaflet/kujoshori/pdf/02-7.pdf

¹⁰ 雇用動向調査（e-Stat）参照
https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450073&tstat=000001012468&cycle=7&year=20170&month=0&class1=000001012469&class2=000001012472&result_back=1
なお、女性の介護離職者数は5.71万人となっている。

¹¹ 今後の要介護者の増加を勘案し、目標を抑制的に設定した。

第二部 施策の基本的方向と具体的な取組

I 男性と家族生活

1 男性の家庭責任遂行促進への取組

(1) 施策の基本的方向

男性が家庭責任をより積極的に果たすためには、それを阻む要因を取り除くことと、男性が家庭責任をより積極的に果たすよう動機づけを行うこと、という2方向から取り組む必要がある。

(2) 具体的な取組

- ① 男性が家庭責任を果たすために育児・介護休業取得、残業時間の短縮、短時間勤務などを利用することを肯定的に評価するための社会的な啓発。
- ② 労働者が育児・介護休業を取得することを前提とした人員配置や職場風土の醸成。
- ③ 男性が家庭責任を果たすために仕事量や労働時間を調整することが、その後のキャリア形成に否定的な影響を与えにくい人事考課システムの導入。
- ④ 一定期間の父親の育児休業取得の義務化や育児休業の有給休暇化¹²。また、それを支えるための、企業に対する財政支援に向けた制度の設計。
- ⑤ 期間の延長や介護目的の時短勤務の導入を含めた介護休業制度の拡充。
- ⑥ 正規・非正規などの雇用形態に関わらず、また管理職であっても、より柔軟に労働時間を調整できたり、在宅勤務を可能にしたりするような働き方の改革。
- ⑦ 男女賃金格差の是正と豊かな生活が可能な男女双方への十分な所得保証の確立。
- ⑧ 子どものいる家庭へのOECD平均水準の家族政策（税の控除、保育サービスの拡充、児童手当の拡充など）の確立。

2 家族の多様化に対応した家族政策の充実

(1) 施策の基本的方向

男性の家庭責任を議論する際、核家族における夫婦のみを想定して夫婦間での平等な分担が求められがちである。しかし、配偶者をもつ男性のみを想定すべきではない。単身世帯で暮らす男性やシングルファーザーとして子どもを育てている男性、単身で親の介護をしている男性や配偶者の介護をしている男性もいる。また、男性のパートナーは必ずしも女性とは限らない。男性の家庭責任遂行を支援する際は、こうした家族や男性のあり方の多様性も視野に入れておくことが重要である。

(2) 具体的な取組

- ① 男性も視野に入れた育児・介護に関わるさまざまな公的支援プログラムの周知とワンストップ対応

化の推進。

- ② 離婚後の父親による養育費支払い義務の徹底。
- ③ 子ども最優先の視点からの安心で安全な面会交流の法的・制度的整備。
- ④ 単身で親の介護をしている男性の悩みに対応するための男性相談窓口の充実や、介護する男性のコミュニティ形成支援。
- ⑤ シングルファーザーを含むひとり親家庭への支援の拡充。
- ⑥ ステップファーザーやステップファミリーへの社会的支援の拡充。
- ⑦ 同性カップルの社会的承認の推進。

¹² 育児休業の取得を義務化しても、取得した男性がキャリア形成上利益を損なう人事制度が改革されない以上その効果には限界がある、あるいは義務化が経営者の経費削減に利用されるなどの懸念も指摘されており、取得する男性の利益や実施体制をより具体的に検討した上で、義務化を推し進める必要がある。

II 男性と職業生活

1 男性稼ぎ手社会からの脱却

(1) 施策の基本的方向

男性による家庭責任遂行を阻む大きな要因が、「男性稼ぎ手」を標準的な労働者とみなす労働慣行と社会の諸制度である。日本では、男性が一家の稼ぎ手としての役割を果たすことを標準とする男性中心の雇用労働慣行が変わらないまま、女性活躍や男性の育児参加が議論されてきた。そうしたなかで、稼ぎ手責任の縮小や労働時間の短縮を伴わないまま家庭責任遂行も期待され、両方の責任の間での板挟みに苦しむ男性も少なくない。女性の活躍や経済的自立を進めるためにも、男性の家庭責任の遂行を促すうえでも、こうした「男性稼ぎ手」を標準とする労働慣行を改める必要がある。これまで男性に偏って配分されていた労働時間と賃金を、男女間でより均等に分け合えるような雇用労働環境の実現が求められる。

(2) 具体的な取組

- ① 家庭責任を担う労働者も、能力を十分に発揮しながら経済的自立を果たせる労働環境づくり。
- ② 新規一括採用・年功序列制度を見直し、プロフェッショナル職を拡大するなどの、ライフステージに応じた柔軟な働き方の実現。
- ③ 転居を伴う配置転換の抑制。
- ④ 配偶者扶養手当の縮小と公正な形での再配分。
- ⑤ 「お客様中心」社会から「労働者に優しい」社会への転換と、政府・民間・公的セクターすべてにおける総稼働時間の縮減と生産性の向上。
- ⑥ 上記取り組み推進のために管理職が果たすべき役割などを盛り込んだ、経営者を含む管理職向け研修の拡充。
- ⑦ 男女が平等に働くための環境づくりに向けた、配偶者控除や第3号被保険者制度の段階的縮小。

2 性別ステレオタイプに基づく職業観からの脱却

(1) 施策の基本的方向

産業構造の変化に伴い、男性には、ケアワークをはじめとして、従来女性が担ってきた職業に就くことがますます求められるようになってきている。特に男子に対しては、性別ステレオタイプに基づく職業観から脱却し幅広い職種を視野に入れたキャリア形成のための教育が求められる。

(2) 具体的な取組

- ① 看護・介護・保育など、いわゆるケアワーク領域、及び一般職など女性が多い職種での男性向けインターンシップなど男性雇用を促す施策。
- ② 保育士や介護士など、ケアワーカーの待遇改善。

III 男性と暴力・ハラスメント

1 加害者としての男性への対応

(1) 施策の基本的方向

女性に対する暴力は、女性の安全・安心を脅かす重大な人権侵害であると同時に、女性が社会の様々な領域でその本来の能力を発揮することを阻害する最も深刻な要因でもある。現状では、夫婦間でのDV、デートDV（婚姻関係にないカップル間での暴力）、ストーカー、様々な性暴力の深刻なケースの大半においては、男性から女性に対して暴力が振るわれている。ジェンダー平等を実現するためには、男性から女性への暴力をなくしていくことが急務である。

とりわけDV加害者については、加害者更生プログラムの効果や法的位置づけが明確でないこと、被害者の安全確保に対する懸念があること、予算が限られていることなどから一部で反対意見もある。しかし、加害者との別居を望まない被害者も多く、中長期的な観点から被害者の安全を確保するためには、加害者が真に更生することが重要である。また、加害者の更生は、ジェンダー平等に資する男性のあり方を促進し、ひいては社会全体の安心・安全やジェンダー平等の実現にもつながると考えられる。そのため、加害者更生プログラムを重要な政策として位置づけ、危険度に応じた適切な対応を行うためのリスク・アセスメントの手法を発展させ、更生プログラムの信頼性を高めるために国において一定の実施基準やマニュアルを策定していくことが望ましい。

(2) 具体的な取組

- ① 保護命令の出されたDV加害者に対する更生プログラム受講に向けた法制度の整備。
- ② 暴力からの脱却を望む男性に対する相談の拡充と、更生プログラム受講への支援体制の拡充。
- ③ DV加害者更生プログラムのガイドライン策定。
- ④ 幼少期からの非暴力啓発・教育とトレーニング。
- ⑤ 学齢期からのデートDV防止教育。
- ⑥ 「性的同意」をはじめとする、対等で非支配的な性関係に関する教育の充実。
- ⑦ 女性のリプロダクティブ・ヘルス/ライツへの配慮を男性にも求めるための必要な措置。

2 被害者としての男性への対応

(1) 施策の基本的方向

女性に比べると割合は低いものの、男女間の暴力において深刻な被害に遭っている男性もいる。また、男性は女性よりも男性から暴力を受けやすい傾向にある。さらに、男性間でも性暴力やセクシュアル・ハラスメントは発生する。男子同士のいじめの中には性的な要素を含むものが少なくないと思われる。しかし男性は、女性が被害者であれば明らかに性暴力だと見なされるような被害を受けても、それを性暴力と認識できなかったり、女性に劣らず被害を相談しにくかったりする。また同性カップルにおける

DVへの相談体制もいまだ不十分である。

上述の事情をふまえ、暴力被害者の男性への対応として、男性が安心して暴力被害や性被害の相談ができるような相談体制、深刻な男性被害者を支援できる体制の整備拡充が望まれる。

(2) 具体的な取組

- ① DVや性暴力における男性被害者に対する相談窓口と身体的・精神的治療に向けた支援の拡充。
- ② 性暴力の観点からの男子の「いじめ」問題に関する調査研究の実施。
- ③ DVや性暴力の男性被害者に対するワンストップ・サービスの整備。

3 社会全体に対するアプローチ

(1) 施策の基本的方向

DVや性暴力をなくすためには、加害者と被害者に対する取り組みだけでなく、加害者と被害者を取り巻く周囲の人々が、DVや性暴力についての適切な知識と態度を身に付け、その解消に向けて行動していくことも重要である。

(2) 具体的な取組

- ① 女性に対する暴力を他人事とみなさず、社会全体がその防止と撲滅に向けて努力すべき課題であるとの社会意識の醸成。
- ② 男性のDV被害や性被害の実態についての適切な理解の促進。具体的には、「いじめ」や「からかい」といった言葉で片付けられがちな男性に対する性暴力やハラスメントを、明確に暴力被害と位置づけ、その防止に努めることなど。
- ③ 司法研修所を含む、法曹会全体を対象にした、ジェンダーに敏感な視点に立った研修の実施。
- ④ 非暴力的で肯定的な男性イメージの普及。たとえば、ホワイトリボンキャンペーン・ジャパンによる、女性や他の男性に対して暴力を振るわず公正で対等な関係を築く「フェアメン」の提唱など。

IV 男性と心身の健康促進

1 男性の健康問題への対応

(1) 施策の基本的方向

工業社会から脱工業社会への社会変動、女性の社会進出と共働き世帯の増加、男性の就職難や相対的な収入の低下など、社会状況の変化とそれに伴う男性の役割期待や生活状況の変化の中で、より多くの男性がある種の剥奪感や葛藤を抱えているように思われる。そうした感情が他者や自己に対する暴力に向かう可能性があり、ひいては社会の安定をも阻害する危険性もある。

日本の男性は女性よりも平均寿命が6年以上も短く、年間の自殺者数も女性の2倍以上である。そして、男性の自殺者は、働き盛りと言われる40代から50代がピークとなっており、これらの年代の男性は最も喫煙率が高く、飲酒率も高い。こうした数字は、彼らが、タフであることやリスクの高い行動をとることを「男らしさ」と同一視したり、他者に弱音を吐いたり相談したりすることを「男らしくない」と見なす価値観を内面化し、セルフケア、すなわち自分を大切にするという姿勢が慢性的に欠如した生活を送りがちであることを如実に表しているといえるだろう。

男性が自分自身の心身の健康により注意を払えるよう支援していくことは、男性のみならず社会全体の福祉のためにも重要である。

(2) 具体的な取組

- ① ジェンダーに配慮した医療の調査研究、ジェンダーベースドメディスン（各疾病の罹患率や治療の効果における性差についての知見の共有と治療法の改革）の推進。
- ② セルフケア、すなわち、自らの健康管理に気をつけ、危険な行動を避け、無理をしすぎず、自分をいたわることの重要性についての幅広い啓発。

2 男性相談窓口の拡充

(1) 施策の基本的方向

様々な悩みや漠然とした剥奪感を抱えた男性たちに対して、ジェンダー平等な社会への適応を促しつつ、彼らの剥奪感を緩和していくためには、男性が気軽に相談できる男性相談窓口の設置が肝要である。また、そうした男性の悩みに対応できる、ジェンダーに敏感な視点を有するカウンセラーや相談員を育成することも急務である。

(2) 具体的な取組

- ① 「地方自治体等における男性に対する相談体制整備マニュアル」（改訂版）などを活用し、各地の自治体や男女共同参画センターに男性相談窓口を設置し、周知するとともに、多くの男性が気軽に相談できる体制の整備。

- ② 上記マニュアルなどを活用したトレーニングの実施や相談員資格（検定制度など）の創設による、様々な不安や葛藤を抱える男性に対応できる相談員の養成と人員の拡充。
- ③ あらゆる相談窓口の相談員の研修プログラムにおけるジェンダーに敏感な視点の導入。特に、社会福祉士や臨床心理士の養成課程における女性学・男性学の内容の必修化。

V 男性と教育

(1) 施策の基本的方向

諸外国では、女子と比較した場合の男子の相対的な学業達成の不振が問題となっているのに対して、日本では、高等教育進学率は男子の方が高く、各種学力テストの点数においても明らかに男子が劣勢であることを示す結果はいまのところ確認されていない。

他方で、いずれの学校段階でも、いじめの認知件数は女子に比べて男子の方が多い。また、統計的には確認できないが、女子と男子では、同じ「いじめ」に分類される問題行動でもその質はかなり異なっている可能性があり、特に男子の間での「性的いじめ」については、比較的頻繁に発生しているにもかかわらず、可視化されにくく把握できていないと思われる。

したがって、男子の教育においては、社会の変化に適応し、女性と対等な関係を築き、ジェンダー平等社会の実現を積極的に担う男性をいかに育てていくかという視点と、子どもたちのいわゆる「問題行動」におけるジェンダー差に敏感な視点を取り入れた取り組みが重要であろう。

より多くの女性たちが職業労働において活躍し経済的自立を果たしていくためには、職場におけるジェンダー平等が欠かせない。したがって、職場での研修はもちろん、幼少期からの学校教育や様々な啓発の機会において、男性に対して、自らのもつアンコンシャス・バイアスを点検するとともに、職務上の対等なパートナーとして女性を尊重し互いに協力し合う態度の形成を促すことが必要である。

(2) 具体的な取組

- ① ジェンダーに敏感な視点からの男子へのキャリア教育。たとえば、性別ステレオタイプにとらわれない職業観の形成、これまで「女性向き」とみなされがちだった職種での男子の職業体験、女子だけでなく男子にも仕事と家庭の両立を見据えたライフプランを考えさせる教育など。
- ② すべての教師が、学校における「隠れたカリキュラム」（フォーマルなカリキュラム以外の教師の言動などを通して意図しないまま児童生徒に知識や価値が伝達される過程）への気づきを得て、ジェンダーに敏感な視点からの教育を推進できるようにするための研修機会の拡充。特に、教職課程および現職研修におけるジェンダー平等教育に関する内容の必修化。
- ③ メディアが描く性別ステレオタイプに対して批判的・客観的な分析ができる能力を養成するメディア・リテラシー教育の実施と充実。
- ④ 家事・育児・介護など「ケア」役割に対する興味関心と家庭責任を果たすことへの動機づけを与える実践的な教育。
- ⑤ 女性と男性の体の仕組みに関する正しい知識の修得、支配的・暴力的でない性関係のあり方や「性的同意」などについての学習、性の多様性に関する適切な理解を促す教育などを含む、より包括的な性教育の充実。
- ⑥ ジェンダー格差や性の多様性に敏感な視点からの人権教育の促進。特に、従来の少年文化・男性文化の中にある女性嫌悪や同性愛嫌悪を可視化し、そこからの脱却を促し、互いを尊重し合う態度を培う学習の実施。

VI 男性問題を視野に入れた調査統計の充実と公開

(1) 施策の基本的方向

男女別集計からうかがえる男女差とはあくまで平均の差であり、同性内の多様性という視点は忘れてはならないものの、男女別の集計結果は、男女の置かれている状況を理解するためのエビデンスの基礎である。女性の人権保障や地位向上に資するジェンダー統計はもちろんのこと、これまで述べてきた男性に特徴的な課題により焦点を当てたジェンダー統計のさらなる充実が求められる。

(2) 具体的な取組

- ① 男性問題を視野に入れたジェンダーに敏感な視点からの国内外の統計の整備。
- ② ジェンダーに敏感な視点からの統計分析手法に関する大学教育の充実と研修の実施。
- ③ 全国学力・学習状況調査の男女別の結果の公表と分析。

VII ジェンダーに敏感な文化の醸成とメディア関係者の研修

(1) 施策の基本的方向

テレビ番組、広告、ソーシャルメディアなどでは性別ステレオタイプとバイアスを含むコンテンツは日常茶飯事となっている。これらのメディアに映し出される性別役割に関する偏見などから、子どもだけでなく、大人も男女の固定的な役割を無意識のうちに内面化させられていることは十分に考えられる。

よって、メディアにおける性別ステレオタイプやバイアスを是正していくことは喫緊の課題である。またそのためには、ジェンダーに敏感な視点や人権意識の涵養へ向けて、報道機関やメディア関連企業の組織文化の変革や、出演者も含めたメディア関係者のより一層の意識改革が求められる。

(2) 具体的な取組

- ① ジェンダーに敏感な視点からのメディア・リテラシー教育の充実
- ② 男は外で働き、女は家庭という性別役割分業を強化するような表現をする広告や、正義のためなら暴力に訴えることを正当化するようなアニメやテレビ番組に関するガイドラインの作成。
- ③ メディア関係者に対する、ジェンダーに敏感な視点を身に付け、人権や多様性が尊重されるジェンダー平等社会の実現に向けてメディアが果たすべき役割についての自覚を促す研修の実施。
- ④ ジャーナリズムにおける人権の尊重やジェンダー平等に対する認識及び賞賛を促すためのコンテスト、表彰、奨学金、賞等の設置。
- ⑤ メディアにおける性別ステレオタイプやバイアスなどについての現状を把握し、実施可能な政策を導き出す調査研究の推進。

新しい男性の役割に関する研究会メンバー

多賀 太 関西大学 文学部 教授 *座長
伊藤 公雄 京都産業大学 現代社会学部 客員教授
石井 クンツ 昌子 お茶の水女子大学 生活科学部 教授
中山 万帆 SPF アジア事業グループ長 *事業責任者
植田 晃博 SPF アジア事業グループ 研究員 *事業担当者
横木 那美 SPF アジア事業グループ 研究員
森 ちえろ SPF アジア事業グループ アシスタント

男性のシェア、ケア、フェアに向けて～「男性のあり方」に関する政策提言

2020年3月20日

新しい男性の役割に関する研究会 編

連絡先 植田 晃博 (事業担当)
笹川平和財団 アジア事業グループ
E-mail: a-ueda@spf.or.jp