

# あなたが あなたの道を 歩むために

広島大学の男女共同参画  
(ダイジェスト版)

# 1 社会の現状を知ろう

皆さんは、大学生活の中で何を目指していますか？ おそらく、多くの方は、いずれ就職して社会で活躍するために、「自分の武器になるような専門知識を大学で身に付けたい」、「自分の適性や能力を大学生活の中で発見したい」と考えているのではないのでしょうか。

大学で学んだ知識を社会の中で活かし、自分らしく活躍するためには、まず「社会の現状」を知っておく必要があります。日本の社会では、性別に関係なく誰でも活躍できているのでしょうか？ また、そもそも社会で自活していくのにどれくらいの収入が必要なのでしょう？ これらの現状を今の段階できちんと把握し、将来を見通して大学生活を送りましょう。

## データ

日本は、世界の中でも生活や教育水準などが高い国の一つですが、男女平等度という面では、たくさんの課題があります。いわゆる豊かな国を示す「国際人間開発指標 (HDI)」では2013年には日本は10位ですが、男女平等度ランキング (世界経済フォーラムによる「グローバル・ジェンダー・リポート」2012年) によると、日本は101位です。

その主な要因は、社会の重要な意志決定をする立場や、組織内の権限を持つ地位に女性が少ないことや、男女の経済力の差が大きいことなどがあげられます。

### ！ いわゆる人間らしく豊かに暮らせる国のランキング (平均寿命、文字の読み書き、教育度・購買力などから算出)

1. ノルウェー	11. カナダ
2. オーストラリア	12. 韓国
3. アメリカ	13. 香港
4. オランダ	14. アイスランド
5. ドイツ	15. デンマーク
6. ニューージーランド	16. イスラエル
7. アイスランド	17. ベルギー
7. スウェーデン	18. オーストリア
9. スイス	18. シンガポール
<b>10. 日本</b>	20. フランス

ちなみに日本は過去1990年、1991年、1993年は世界一位でした。

資料：国際人間開発指標 Human Development Index (HDI) 2013年 国連開発計画 (UNDP)

### ！ 男女平等 (ジェンダー・ギャップ) 度ランキング (男女の経済、政治、教育、健康などの平等度を算出)

1. アイスランド	11. オランダ	69. 中国
2. フィンランド	12. ベルギー	100. マレーシア
3. ノルウェー	13. ドイツ	<b>101. 日本</b>
4. スウェーデン	14. レント	108. 韓国
5. アイルランド	15. ラトビア	
6. ニューージーランド	16. 南アフリカ	
7. デンマーク	17. ルクセンブルグ	
8. フィリピン	18. 英国	
9. ニカラグア	19. キューバ	
10. スイス	20. オーストリア	

資料：グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート The Global Gender Gap Report 2012 世界経済フォーラム

### ！ 四大進学率 (浪人含む)

男	女	全体	4大卒の大学院進学率
56.0%	45.8%	51.0%	12.8% (男16.8%、女7.5%)

資料：平成23 (2011) 年「学校基本調査」文部科学省

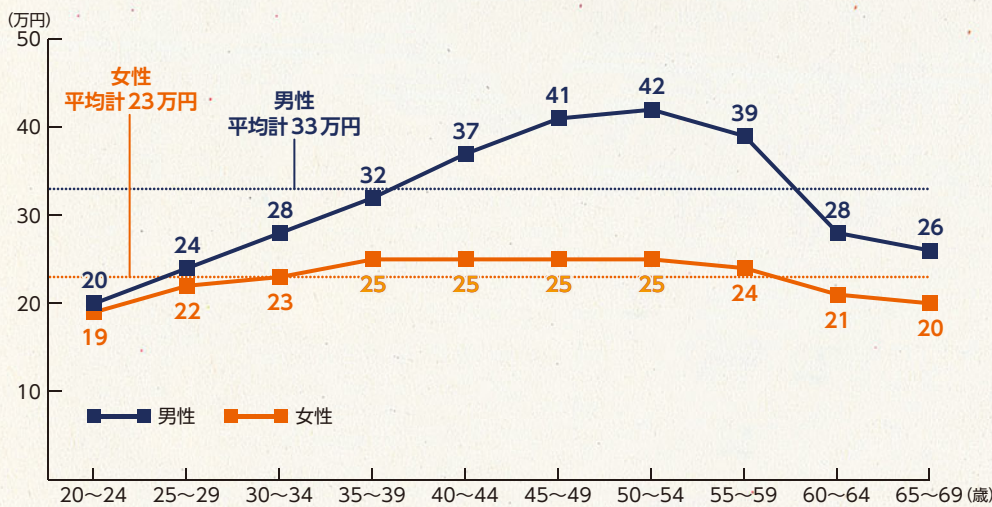


「日本は学歴社会」と言われますが、同じ学歴でも性別や年齢で収入には大きな開きがみられます。

男性は就職してから55歳ぐらいまでにだんだんと収入が上がって行きますが、女性は人生の中でほとんど収入があがっていません。

なぜ、このような大きな差が生まれるのかということ、その背景には、①男女で職種が異なること、②同じ職種でも、昇進の差があること(例：小学校の教員は女性の方が多いが、校長は男性の方が多い)、③雇用形態の差(男性の多くは正社員だが、女性はパートや派遣などの非正規雇用の方が多数派)、④女性のうちの一部は、いったん退職してまた働き始めるといったスタイルの人が多く、その時に雇用形態や職種が不利な方向に変わったり、勤続年数が短くなってしまふこと などがああります。

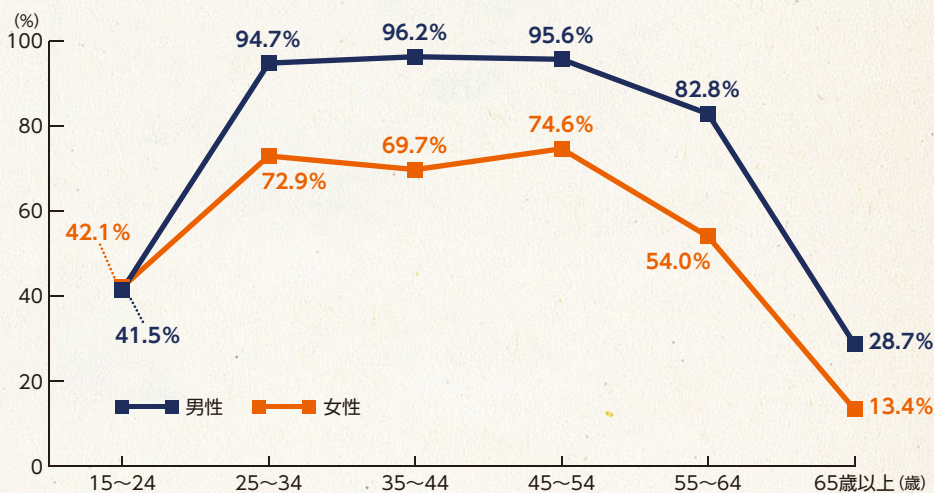
📌 男女別、年齢別にみた1カ月平均給料



資料:平成23(2011)年度「賃金構造基本統計」厚生労働省



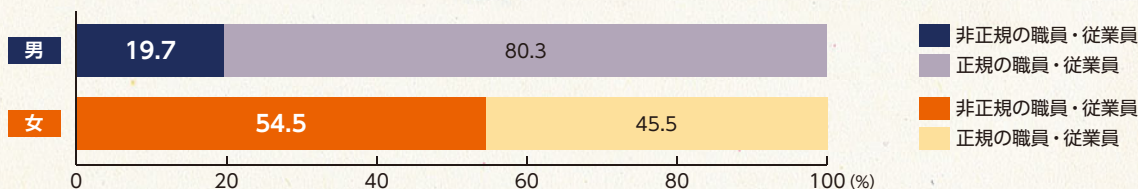
📌 年齢別にみた労働力人口比率の推移



資料:平成24(2012)年度「労働力調査」総務省

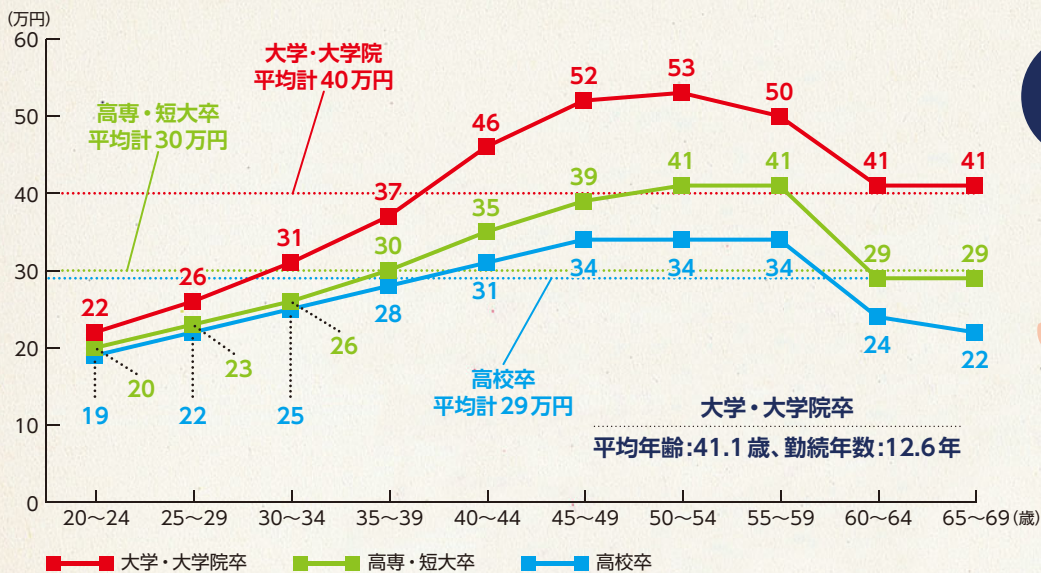


📌 働いている人のうち、正社員でない職員・従業員の割合



資料:平成24(2012)年度「労働力調査」総務省

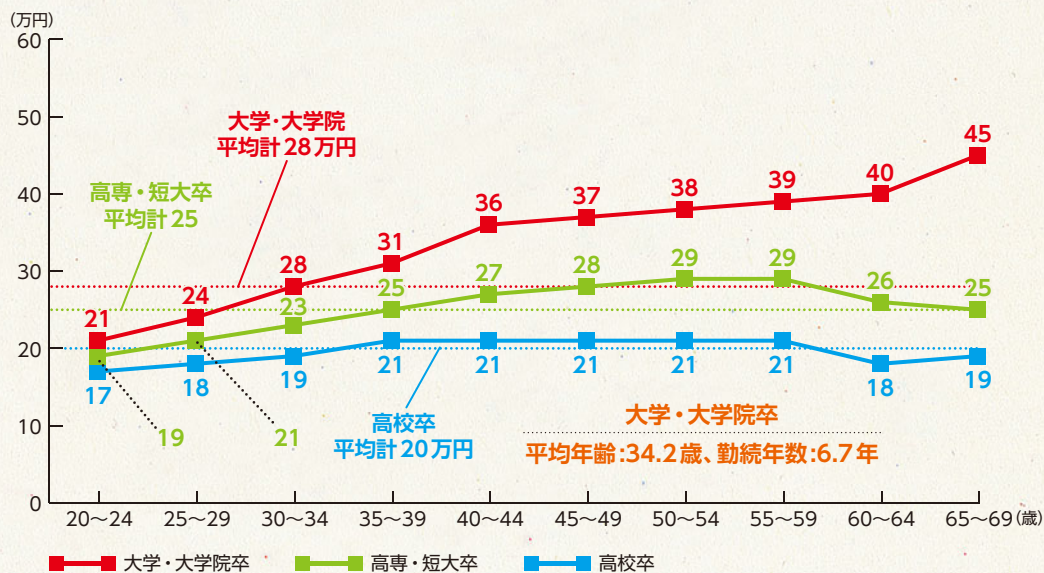
## 男女別、学歴・年齢別にみた1カ月平均給料



資料:平成23(2011)年度「賃金構造基本統計」厚生労働省



## 女



資料:平成23(2011)年度「賃金構造基本統計」厚生労働省

## 民間企業の1カ月平均賃金(事務・技術職)

職種	平均給与	職種	平均給与
支店長	759,000円	工場長	693,000円
部長(事務系)	775,000円	部長(技術職)	660,000円
課長(事務系)	577,000円	課長(技術職)	552,000円

資料:平成24(2012)年「職種別民間給与実態調査」人事院  
 ※平成24年4月分の給与で、残業手当等もすべて含まれた額。  
 ※これらは税込の金額で、ここから税金・社会保険等が差し引かれます。  
 ※百円以下の数字は四捨五入とします。

## 世帯主が45~49歳の世帯の1カ月の平均の支出

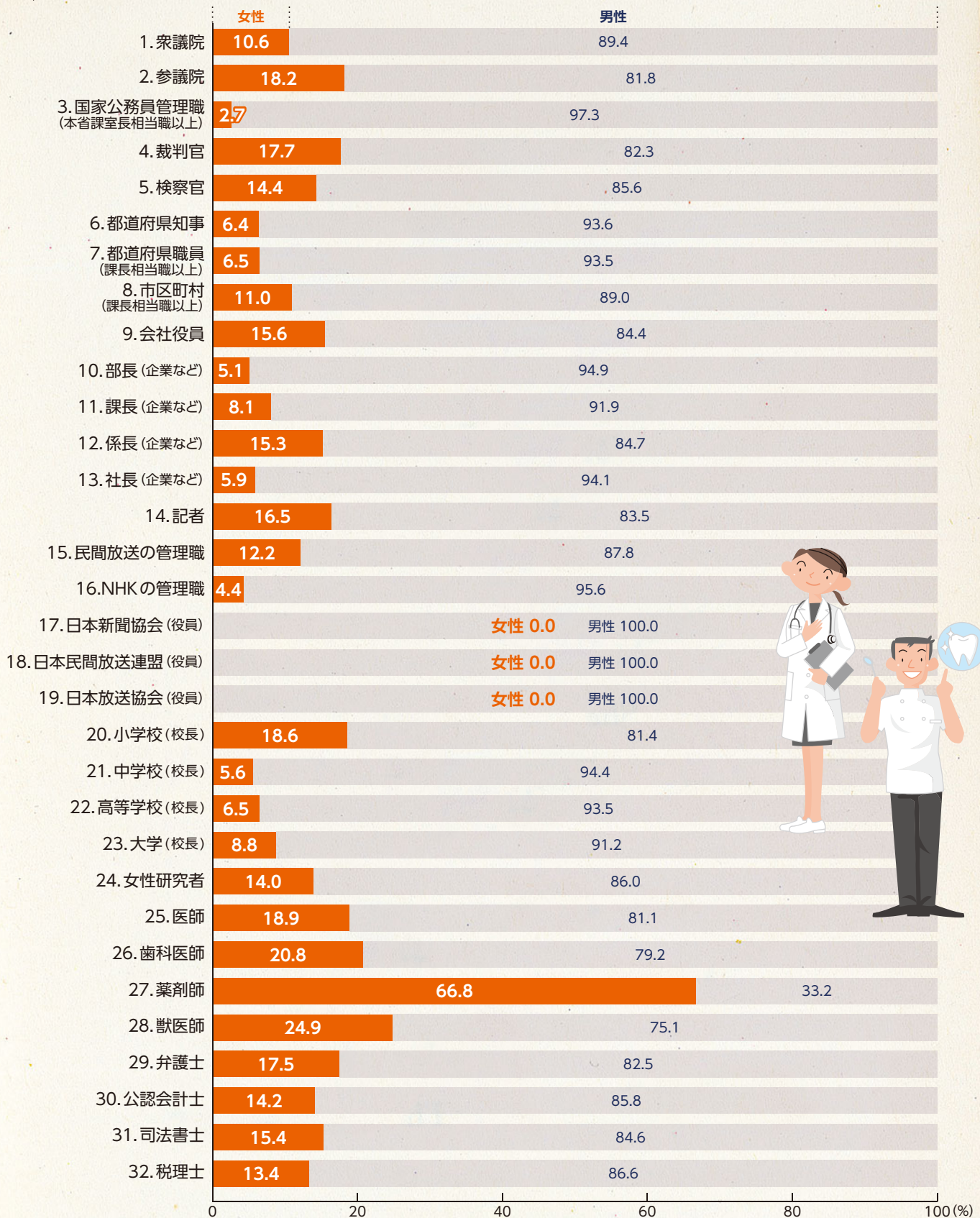
食料	69,591円	被服及び履物	14,207円	教養娯楽	29,028円
住居	14,061円	保健医療	8,508円	その他の消費支出	56,069円
光熱・水道	20,170円	交通・通信	40,015円	消費支出計	285,228円
家具・家事用品	11,101円	教育	22,537円		

資料:平成24(2012)年6月総務省「家計調査」

※世帯人数の平均3.66人

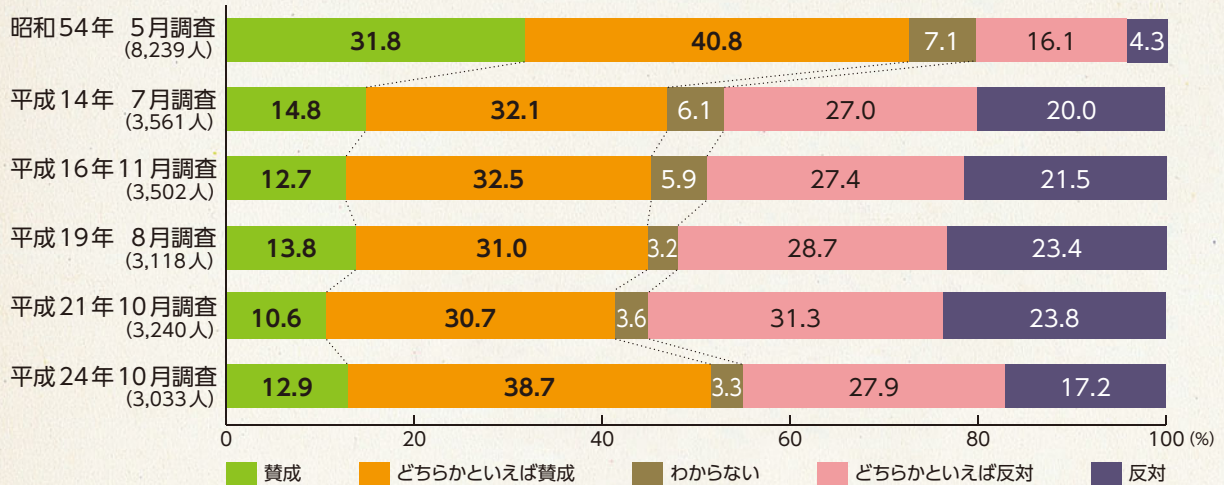
※この「消費支出」の他に、税金・社会保険などの「非消費支出」同年齢の勤労者世帯の場合137,566円がかかります。

## 職業別にみる女性の割合



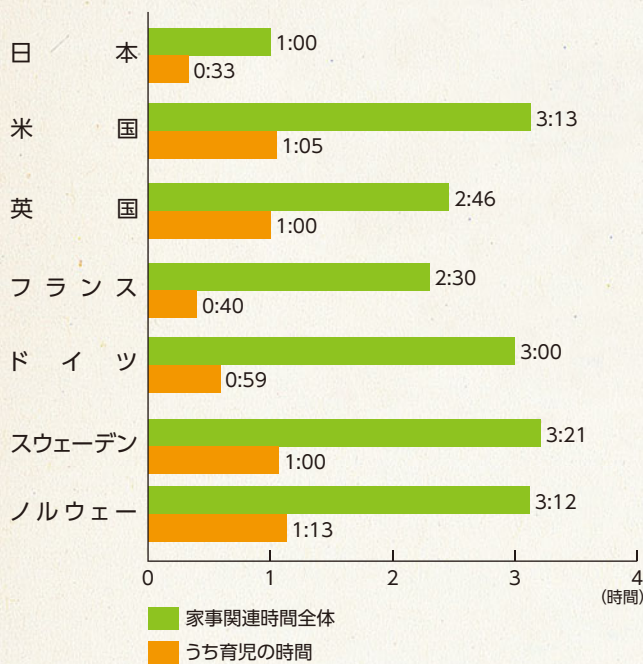
資料:1・2. 総務省、衆議院・参議院各事務局 (平成24(2012)年11月現在)、3. 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査」(平成24(2012)年1月15日現在)、4. 最高裁判所 (平成24(2012)年4月現在)、5. 法務省 (平成24(2012)年3月31日現在)、6・7・8. 内閣府 (平成24(2012)年4月1日現在)、9. 総務省「平成22年国勢調査」(抽出速報集計)、10. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(従業員数100人以上)、11. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(従業員数100人以上 平成23(2011)年)、12. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(従業員数100人以上 平成23(2011)年)、13. 帝国データバンク「全国社長分析」(平成23(2011)年)、14. 日本新聞協会経営業務部 (平成24年4月1日現在)、15・16. 日本民間放送連盟及び日本放送協会 (平成24(2012)年)、17. 日本新聞協会 (平成24(2012)年)、18. 日本民間放送 (平成24(2012)年)、19. 日本放送協会 (平成24(2012)年)、20・21・22・23. 文部科学省「学校基本調査」(平成24(2012)年5月1日現在)、24. 総務省「科学技術研究調査報告」(平成24(2012)年3月31日現在)、25・26・27. 厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」(平成22(2010)年12月31日現在)、28. 農林水産省 (平成22(2010)年12月31日現在)、29. 日本弁護士連合会事務局 (平成24(2012)年9月30日現在)、30. 日本公認会計士協会 (平成24(2012)年7月31日現在)、31. 日本司法書士連合会 (平成24(2012)年)、32. 日本税理士連合会 (平成24(2012)年3月31日現在)

❓ 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について



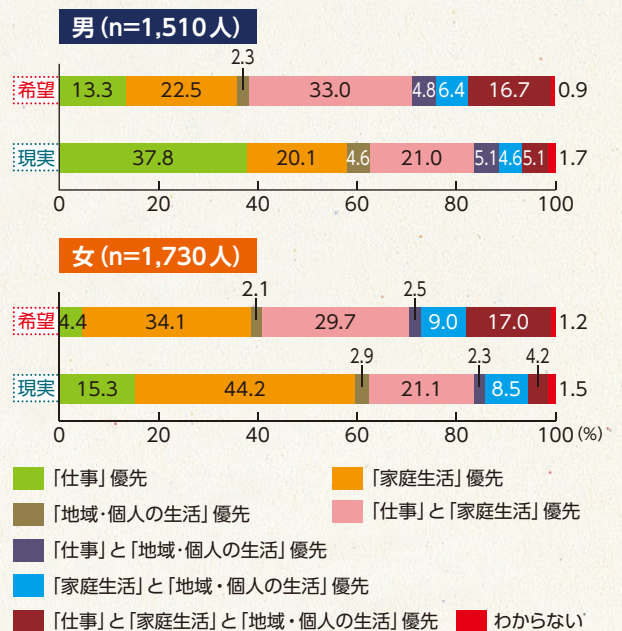
資料:平成24(2012)年度「男女共同参画社会に関する世論調査」内閣府

❓ 6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)



資料: Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "America Time-Use Survey Summary (2006)" 及び平成18(2006)年度「社会生活基本調査」総務省  
※日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間

❓ 仕事と生活の調和に関する希望と現実(男女別)



資料:平成21(2009)年度「男女共同参画社会に関する世論調査」内閣府

※「生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」(地域活動・学習・趣味・付き合い等)の優先度についてお伺いします。まず、あなたの希望に最も近いものをこの中から1つだけお答えください。それでは、あなたの現実(現状)に最も近いものをこの中から1つだけお答えください。」への回答。

ここまで見てきたように、残念ながら、日本社会は、男女共同参画が進んでいるとは言えません。大学で同じように知識やスキルを習得しても、男性に比べて女性の知識やスキルは十分に社会で活かされていないのです。また、一方で、次世代を担う子どもたちを育てることに対して、男性は貢献したくても十分に貢献できない現状になっています。これは個人にとって残念なことであるだけでなく、社会全体にとっても大きな損失です。

しかし、こうした社会の現状を見つめ、1人1人が工夫をすれば、社会で自分の能力を活かすことは可能になると思います。広島大学で学ぶ皆さんには、将来、社会で自分の知識やスキルを十分に活かすためにどうすればいいのかを、在学中からしっかり考え、計画性を持って社会に出る準備をしていただきたいと思います。

# 2 広島大学の現状

## データ

広島大学ではたくさんの女性が、男性とともに学習・研究に取り組んでいます（平成24年5月1日現在）。

### ！ 大学教員の職名別男女比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
教授	583人	544人	39人	6.7%
准教授	444人	393人	51人	11.5%
講師	122人	96人	26人	21.3%
助教	372人	293人	79人	21.2%
助手	7人	5人	2人	28.6%
合計	1,528人	1,331人	197人	12.9%

### ！ 学部学生及び大学院生別男女比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
学部学生	10,897人	6,802人	4,095人	37.6%
博士課程前期	2,476人	1,684人	792人	32%
博士課程後期	1,726人	1,100人	626人	36.3%
専門職学位課程	144人	104人	40人	27.8%

### ！ 役員等における男女比率

役員等名	合計	男性	女性	女性比率
役員会	7人	6人	1人	14.3%
学長補佐・学長特命補佐	7人	6人	1人	14.3%
副理事長	21人	19人	2人	9.5%
部局長	18人	18人	0人	0%
経営協議会	14人	12人	2人	14.3%
教育研究評議会	43人	42人	1人	2.3%



広島大学男女共同参画推進室



広島大学ひまわり保育園

## とりくみ

広島大学では、平成18年に「男女共同参画宣言」を公表し、以来「男女共同参画推進委員会」（平成19年2月）、平成20年4月からは「男女共同参画推進室」（平成20年4月）を設置して、積極的に男女共同参画を推進しています。

例えば、学内に保育園（ひまわり保育園（東広島キャンパス）・たんぼぼ保育園（霞キャンパス））があり、子育てと仕事の両立を支援しています（平成21年広島県「仕事と家庭の両立支援企業」に登録されました）。

また、性別にかかわらず能力を発揮できる環境を生み出すために、男女共同参画の啓発活動や研究教育をすすめ、さらに平成21年度からは『理系女性研究者活躍促進プロジェクト』を設置し、理工農系女性教員の増加を目指す取り組みも行っています。

その他にも

ランチ持ち寄り交流会（BBC）  
女性院生・学部生の交流の場があります。

学生・教職員が結婚改姓した場合、  
旧姓を使用し続けることも可能です。

父親の育児参加（イクメン）も推進しており、  
育児休暇を取る教職員のパパもいます。

「ジェンダーと社会」などの講義で学ぶことができます。

女性研究者やイクメンのロールモデルをHP等で紹介しています。

<http://www.hiroshima-u.ac.jp/sankaku/rolemodel/rolemodel-jinsei/>

# 3 さまざまな法律

## 法律

憲法は、法の下での平等を定める第14条第1項で、性別による「差別」も禁じています。また、第24条第1項では、婚姻が両性の合意のみに基いて成立し、夫婦の協力により維持されなければならないこと、その基本として「夫婦は同等の権利を有する」ことも定めています。同条第2項は、配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関して、法律は、「個人の尊厳」と「両性の本質的平等」に立脚して制定されなければならないと述べています。このように、特に夫婦間での平等に言及しているのは、戦前の日本社会が大日本帝国憲法の下で男女平等の思想をもたず、特に妻に対しては、民法及び刑法によって夫への従属的地位や差別的制度が定められていたことをふまえているからです。

**男女共同参画社会基本法**は、国や地方公共団体に、男女共同参画社会形成の促進のための施策を策定し実施することを求めており、国の施策には積極的改善措置も含まれます。

雇用に関するものとして、**労働基準法**の第4条は、使用者が女性労働者に対して「賃金差別」をすることを禁止しており、**男女雇用機会均等法**は、事業主が、男女労働者を、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、といった雇用のあらゆる場面で差別を行うことを禁止しています。同法では「間接差別」も認められません（たとえば、合理的な理由がなく、募集において身長170センチ以上という条件をつけること）。男女の労働者間に事実上格差が生じている場合に、事業主が実質的な平等を確保するために一方の性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）を行うことは認められています。また、同法は事業主に「セクシャル・ハラスメント」対策として必要な措置をとることも求めています。

社会における男女共同参画推進のためには、仕事と家庭生活の両立の支援も欠かせません。**育児・介護休業法**は、男女ともに休暇や短時間勤務をとれるように雇用環境を整備することを事業主に義務付け、また、国は、**次世代育成支援対策法**に基づき事業主に雇用環境や労働条件の整備のための行動計画を策定させ、支援も行っています。

女性に対する暴力からの保護に関係する法律として、**DV防止法**（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律）は被害者保護のための通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備しており、**ストーカー規制法**はつきまとい等及びその繰り返しによるストーカー行為を規制、処罰しています。**性同一性障害特例法**は戸籍上の性別変更を一定の要件の下で認める法律です。