



## 誰もが活躍できる 「令和の男女平等参画社会」とは

特集:なぜ派遣社員として働いているのか

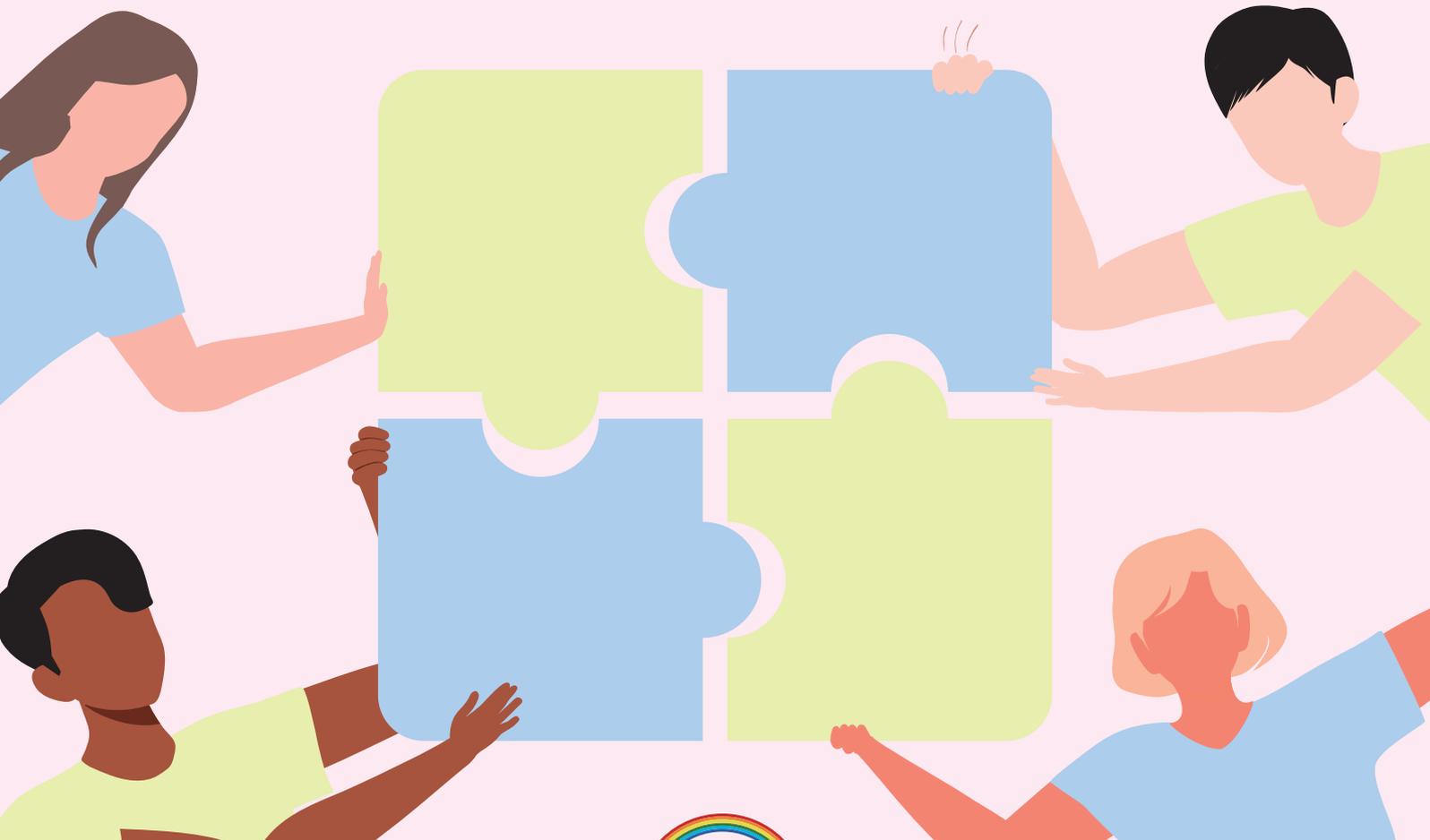
特集:女性議員が増えない、その課題とは?

明治学院大学の学生ボランティア・学生団体によるジェンダー平等推進の取組紹介

- ①支えるだけじゃない、社会を変えるボランティアの力
  - ②生理用品無償配布プロジェクトを通じた、生理タブー視の解消を
- リーブラ・学生ボランティア活動紹介

VOL.  
81

令和6年(2024年)  
6月発行



## 1. 女性の働き方の現状

### —M字型カーブからL字型カーブへ

#### (1) M字型カーブの解消

日本の女性の労働力率をみると、1980年では女性の25～29歳及び30～34歳の労働力率は50%弱とふたりにひとりしか働いておらず、これらの年代を底とするM字カーブを描いていた。2020年代になると女性の25～29歳では10名のうち9名が、30～34歳では10名のうち8名が働き、グラフ全体の形はM字型から台形に近づきつつある。第1子出産前後の妻の就業継続率は、長年4割前後で推移してきたが、近年では7割へと上昇している。出産・子育て期に職業キャリアを中断する傾向はまだあるが、M字カーブの底はあがり、結婚・出産期でも働き続ける女性は増えている。

一方で、女性が職業キャリアを築くことに仕事や職場のあり方、働いて得られるものも影響している。日本の企業では男性は基幹業務、女性は周辺業務を割り当てられる性別職務分離の傾向があり、女性は仕事を通して得られる知識・技能や仕事満足度が男性と比べて低く、キャリアの階段が行き止まりとなることもある。仕事の割り当ての違いは、女性の仕事継続志向や管理職志向が男性より低いことや、男女の賃金格差—女性の賃金は男性の賃金の約8割—にも影響している。

#### (2) 非正規雇用の増加

雇用形態をみると、男女ともに正規雇用で働く人が減り、非正規雇用で働く人が増えているが、女性が非正規雇用者として働く傾向がより強い。非正規雇用で働くことは、職業キャリアを築けない—雇用が不安定、得られる賃金が低い、仕事を通じた知識・技能をあまり得られない—という結果をもたらすが、男性より女性がこれらの影響をよりうけている。

男性の場合、35歳～54歳では約8割が正規雇用であるが、女性の場合は25～29歳で最も正規雇用率が高く（約6割）、その後、年齢層があがるごとに正規雇用の割合は減る。この状況はL字型カーブとよばれている。年齢層があがると正規雇用の求人が減ること、結婚・出産により正規雇用から非正規雇用になる女性がいること、女性は、一度非正規雇用になると正規雇用になれない傾向が男性より強いことが影響している。未婚率の上昇や離婚の増加により、未婚女性やひとり親家庭の母親など、配偶者がいない女性が増えるなか、非正規雇用で働くことは、経済的困窮につながる傾向がある。

若年女性の非正規雇用化もすすんでいる。25歳～29歳の女性の就業率は、1980年代以降上昇傾向にあるが、正規雇用者としての就業率とは同調しておらず、非正規雇用者としての就業が増え、子どものいる割合も一貫して低下している。つまり、結婚して子どもがいるから

非正規雇用者になるのではなく、女性の若年未婚者が非正規雇用になり、職業キャリアを築きにくい状況が現れている。

## 2. 派遣社員の働き方からみる 働き続ける大変さ

### (1) 事務職派遣社員が派遣になった理由

私たちの研究グループは、派遣社員の実態と課題を明らかにするため2016年～2017年にかけて、派遣社員にインタビュー調査を実施した。この調査の結果を紹介し、女性が働き続ける大変さについて考えてみたい。

ここでは事務職派遣経験者の23名を事例として考えるが、そのうち20名は初職が正社員であった。派遣社員の初職は、厚生労働省の調査では約7.5割が、(一社)日本派遣協会の調査でも、約8割が正規雇用であった。

正規雇用で働いていた者がどうして派遣社員になったのか。派遣社員として働くことになった経緯をみると、①事務職正社員を辞めた後、非正規雇用でしか仕事に就けず、そのまま非正規雇用、②初職で事務職以外の正規雇用の仕事に就き、事務職に就きたくて正規雇用の仕事を辞めるが、非正規雇用でないと事務職に就けなかった、③正社員を辞めて、やりたい仕事に就くが非正規雇用でしか働けず、限界を感じ、方向転換するも派遣でしか仕事に就けなかった、④正社員を辞めざる得ない状況があり(倒産やセクハラなど)、辞めた後、非正規雇用でしか働けなかった、⑤留学、ワーキングホリデーのために正社員を辞め、帰国後、非正規雇用でし

か働けなかった、⑥初職が非正規雇用で、そのまま非正規雇用として働く、などであった。女性は一度、非正規雇用になると、なかなか正規雇用には就けない社会構造を反映している。

また、正社員として働いていて、「この職場で何を学べるのかわからない、やりがいを感じられない、自分のためにならない」「決まった仕事がない、いいように使われている閉塞感」「先輩たちを見てもああなりたくないと思わない」と思ったり、残業代がきちんと支払われなかったり、セクハラがあり対応が不十分と、正規雇用で働き続けることが難しい状況があった。

### (2) 国家資格と女性職

今回の調査対象とした事務職派遣社員23名のなかで、栄養士資格保持者が2名、美容師資格保持者が1名、保育士資格保持者が1名の計4名の国家資格保持者がいた。民間資格であるがマッサージ師資格保持者も1名いた。栄養士、美容師、マッサージ師は初職で資格職につくものの、その後、事務職への転換を希望、事務職の正社員では仕事が見つからず派遣社員として働いていた。そして、派遣社員としての事務職経験が次の非正規ではあるが事務職系の仕事につながってはいた。保育士資格保持者は、資格は持っているが保育士として働いた経験はなく、薄給で激務なので働きたくないとのことであった。栄養士は体力的に厳しい、美容師は子どもがいるので土日を休みたい、マッサージ師はセクハラで離職していた。栄養士、美容師、保育士は「女性職」といわれる職種であるが、国家

資格が必要な専門職としては賃金が比較的安く、働き方が厳しい状況があった。

### (3) 正社員になってみても

非正規社員から正社員になった事例も3件あったが、再び離職していた。(独)労働政策研究・研修機構の高橋康二氏は男性の方が女性より正社員転換しやすいこと、男性の場合、初職が非正規雇用だった者が正社員に転換すると新卒で正社員になっている者と同程度に勤務先に定着するが、女性の場合は初職が非正規雇用だった者が正社員に転換しても、新卒で正社員になっている者ほど勤務先に定着しないという。これは、女性の場合、正社員転換先が中小企業や資格を要しないサービス職に偏っていること、女性の転換正社員の離職の高さは長時間労働や休日取得が関連しているのではなく、職務レベルの低さや教育訓練の少なさといった職場での人的投資が過少であることとの関連が高いと指摘している。

## 3. 非正規雇用の待遇改善のために

派遣社員のなかには、待遇や職務選択の自由を重視し、派遣労働のなかでも期間の決まった有期雇用派遣を積極的に選び、いきいきとキャリアを紡いでいる人もいた。需要のある専門性と高いコミュニケーション能力をもち、派遣元や派遣先に対して労働条件を交渉する働き方を実現していた。しかし、これを可能にするのは仕事のないことが生じてもすぐには困らない家

庭環境や経済状況があったからだった。

多くの派遣社員は賃金に不満で、雇用の安定にも不安を持ち、直接雇用か雇止めかの選別にあたり、ハラスメントを経験したりもしている。社会のなかで派遣労働が「自由な働き方」と捉えられる傾向があるが、これは正社員がとて不自由な働き方とみなされている裏返しではないだろうか。正社員なら、会社や上司からいわれたことは、理不尽でも、嫌でもやらなくてはならないもの、いつでもなんでも対応すべきなのが正社員と考えられているのではないか。

派遣労働が本当に「自由な働き方」になっていくには、正社員の働き方を変えていく必要があるだろうし、派遣労働それ自体のあり方を改善する必要がある。派遣社員の賃金を同一価値労働同一賃金の原則にそって支払い、賃金の水準や待遇をあげること、雇用を安定させること、派遣労働を通してスキルを身につけ(教育訓練は有給にすること)、派遣労働の経験が評価されるしくみをつくること、直接雇用でないことが立場の弱さにつながらないようにすることが、必須だろう。

#### 執筆者プロフィール

おおつき なみ  
**大槻 奈巳さん**

聖心女子大学 現代教養学部 教授

2001年上智大学大学院文学研究科社会学専攻修了(社会学博士)。専門は社会学、労働とジェンダー。著書に『職務格差』(勁草書房、2015年)、編著に『派遣は本当に自由な働き方か』(青弓社、2023年)、共著に『キャリアに活かす雇用関係論』(世界思想社、2024年)、『同一価値労働同一賃金の実現』(勁草書房、2022年)、『なぜ女性管理職は少ないのか』(青弓社、2019年)、共編著に『大学生のためのキャリアデザイン入門』(有斐閣、2014年)、など。



# 女性議員が増えない、その課題とは？

おおき なおこ  
大木 直子

## はじめに—日本の政治参画の現状

皆さん、自分の住む自治体の首長（知事や市区長）が誰か、議員の男女比がどれくらいか知っていますか。下の（表1）は首長と自治体議会における女性割合をまとめたものです。東京特別区長26.1%、東京都議会31.1%、区議会30.8%となっています。政府の第5次男女共同参画基本計画（2020年12月25日閣議決定）では「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう」という目標が掲げられ、東京都議会や、港区議会の41.2%をはじめ特別区議会はその目標値をすでに超えています。

一方、地方における女性の政治参画について、女性の首長がいるのは、都道府県では東京都を含む2都県、政令指定都市では20市のうち1市（仙台市）、1,721の市区町村では48自治体で、いずれも女性割合は5%以下です。自治体議会における女性議員割合を見ると、全体では15.6%で、都道府県11.8%、政令指定都市20.8%、一般市17.4%、町村12.2%と10~20%程度となっています。地方議会における女性議員割合の世界平均は36%（2020年1月時点、国連女性機関の報告書参照）ですから、東京都や特別区を除くと、日本の自治体議会の女性議員割合は世界平均にも遠く及ばないという厳しい現状にあります。

（表1）首長・自治体議会議員における女性割合\*1

首長		議員			
知事	4.3%	都道府県議会	11.8%	特別区議会	30.8%
政令指定都市市長	5.0%	うち東京都議会	31.1%	うち港区議会	41.2%
市区町村長	2.8%	政令指定都市議会	20.8%	町村議会	12.2%
うち特別区区長	26.1%	一般市議会	17.4%	自治体議会合計	15.6%

## なぜ、女性議員が少ないのか

女性参政権が成立してから約80年にもなるのに、

どうして日本では女性議員が少ないままなのでしょう。当たり前ではありますが、選挙で首長や議員が選ばれる日本の場合、女性候補者が少なければ、女性議員が急に増えることはありません。例えば、統一地方選挙での女性候補者割合（2023年）を見ると、道府県議15.6%、一般市議20.6%、町村議14.7%と約10~20%です。2018年、日本では候補者数の男女均等について政党の努力義務を明記した「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、2021年の改正ではセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの防止と対策などに取り組むよう求める文言が追加されました。第5次男女共同参画基本計画では「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」について統一地方選挙の候補者に占める女性の割合が2025年までに35%という政府目標も提示されています。しかし、同法は「政党による自主的クォータ制」（民主主義・選挙支援国際研究所のジェンダー・クォータ（割当）制データベース参照）であるため、実際に女性候補者割合の目標値を設定している政党は一部のみで、ハラスメント対策の内容も各党で大きく異なっています。女性候補者の擁立に対する政党の姿勢のバラつきは日本で女性の政治参画が増えない要因の一つと言えます。

## 女性候補者・議員を取り巻く障壁

「女性の働き方」に着目すると、女性候補者・議員を取り巻く環境でも女性の政治参画を阻む要因が見えてきます。内閣府男女共同参画局「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究報告書」（2021年3月発表）には立候補を断念した理由として、議員が立候補段階や議員活動中の課題について、女性の回答率が男性の回答率よりも大きく上回っている

項目が2点ありました。

1点目は、選挙活動と議員活動と家庭生活(家事、育児、介護等)との両立です。立候補を断念した理由として回答した人(「当選した場合に、家庭生活との両立が難しい」に「大いにあてはまる」「ややあてはまる」の合計、以下同じ)の割合は女性47.8%、男性38.8%、実際の議員が議員活動を行う上での課題で、「議員活動と家庭生活との両立が難しい」と答えた人の割合は女性33.7%、男性13.7%と女性が上回っています。また、議員が立候補を決める段階から選挙期間中の課題で、「仕事や家庭生活のため、選挙運動とその準備の時間がない」と答えた人の割合は女性48.9%、男性36.5%と10%以上の差があり、選挙運動や議員活動と家庭生活の両立することの難しさは女性が立候補し議員を続けていく上でより大きな障壁となっていることが伺えます。

2点目は、性別に基づく侮辱的な態度や発言、性別による差別やハラスメント行為です。障壁等に関する報告書では、議員活動や選挙活動中にハラスメント行為を受けたと回答した割合は女性57.6%、男性32.5%と25%以上の差があるだけでなく、性別に関わる差別的な言動やハラスメントについても女性の方が圧倒的に男性よりも多いことが明らかになりました(表2)を参照)。具体的には、有権者などからの執ようなつきまといや嫌がらせ、脅迫などがあり、またハラスメントの認知が低い現状があります。「これくらい当たり前」「政治家なら/政治

(表2) 議員活動や選挙活動中を受けたハラスメント行為(女性の上位5項目)\*2

順位	項目	女性	男性
1	性的、もしくは暴力的な言葉(ヤジを含む)による嫌がらせ	26.8%	8.1% (3位)
2	性別に基づく侮辱的な態度や発言	23.9%	0.7% (8位)
3	SNS、メール等による中傷、嫌がらせ	22.9%	15.7% (1位)
4	身体的暴力やハラスメント(殴る、触る、抱きつくなど)	16.6%	1.6% (7位)
5	年齢、婚姻状況、出産や育児などプライベートな事柄についての批判や中傷	12.2%	4.3% (5位)

\* 複数回答可(全8項目の中から当てはまるものを全てを選択)。  
\* 男女間で7.0ポイント以上の差があるものに不等号を記載。

家を目指すならそれくらい我慢しろ」という声を当事者から見聞きしたり、内閣府が作成する政治分野におけるハラスメント防止研修教材でも紹介されています\*3。女性議員や女性立候補者を支配やコントロールの対象としてみている現状が伺えます。女性は「女性である」ということでハラスメントをより受けやすい状況にあるのです。

## おわりに

女性議員が増えない、という日本が抱える課題を解決するためには、法律や制度の改革、政党による候補者選定過程の改善はもちろんのこと、女性候補者・議員を取り巻く環境をよりよい形に整備していくことが重要です。有権者、支援者、候補者、議員、行政職員などそれぞれの立場で、地元の議会や政治家に目を向けてみて、女性が立候補しやすく、そして女性が議員として活躍し続けるような環境を維持・整備するためにはどうしたらいいか、できるところからはじめてみてください。

- \*1 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 令和5年版」、同「女性の政治参画マップ2023」、特別区長会ウェブサイト等より作成(2022年12月末~2024年3月末時点)
- \*2 内閣府男女共同参画局「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究報告書」より作成
- \*3 内閣府男女平等参画局公式YouTube Youtube動画:【全体版】政治分野におけるハラスメント防止研修教材(2022年4月8日)  
<https://www.youtube.com/watch?v=PjLN17TKmwY>

## 執筆者プロフィール

おおき なおこ  
大木 直子さん

おぎやま  
椋山女学園大学 人間関係学部 准教授、  
お茶の水女子大学 グローバルリーダー  
シップ研究所 客員研究員

博士(社会科学)。専門はジェンダーと政治、特に、女性の政治参加、地方議員研究、リクルートメント研究。大学では、ジェンダーと政治、ジェンダー論などを担当。近年の論文に、「統一地方選挙にみる女性候補者の動向—道府県議選を中心に」、「リクルートメントの観点から見た女性候補者育成講座が果たす役割—女性団体の事例分析から—」、「地方において女性の政治参画はどのように進んだか—道府県議選の新人候補に着目して」など。



## 明治学院大学の学生ボランティア・学生団体によるジェンダー平等推進の取組紹介

今回は、明治学院大学の学生ボランティア・学生団体によるジェンダー平等推進に関する取組を紹介します。1人目は、【社会におけるLGBTQ+理解促進】に関心もち、東京レインボープライドのボランティアに取り組む渡邊さん。2人目は、【生理の貧困・生理への理解浸透】に対して、学生団体「be the light MGU」が担う学内生理用品無償配布プロジェクトの学生リーダーを務める橘さんにお話を伺いました。

### 支えるだけじゃない、社会を変えるボランティアの力

わたなべ さくら  
渡邊 咲良さん

- ◆ 性的少数者や支援者がまちを歩く「プライドパレード」を開催する団体において、Ally（アライ）の立場から同世代への発信などを担うボランティア活動をしています。「当事者の方が自信をもって歩く姿や、同性婚の実現など自分が望む生き方を社会に対して訴える姿を目の当たりにするなかで、多様性社会の実現に向けて何ができるのか。そんな思いが強くなり、大学でも本格的に学びたい、と自分のなかの大きな目標として取り組むようになりました」と語ってくれました。
- ◆ 活動は高校（札幌）・大学（東京）と6年目になりますが、転機となったのは、高校3年生の時、地元札幌地裁での同性婚法制化を望む訴訟判決の傍聴でした。「全国一斉訴訟のなかで、一番初めに出た判決であり、違憲が下された瞬間に立ち会えました。自分たちの活動が直接的ではないが報われた、行動すれば社会は変わることを感じた時に、心が震えました」。
- ◆ 大学ではやりがいをもって取り組む姿や知識に裏付けられた若者視点での発信に、“私も興味がある”“話を聞かせて”と絶え間なく声がかかるようになるなど、学内でも注目される存在になっていきました。
- ◆ 「社会の変化も大事だが、身近な人の認識を変えていくことも大事。卒業後も活動を続けて、自分の好きな人と好きなことに囲まれて生きていきたいです」とエネルギーに語ってくれました。

わたなべ さくら  
渡邊 咲良さん  
(社会学部4年生)

高校時代はさっぽろレインボープライド実行委員。2021年より東京レインボープライドYouthチームメンバー。



### 生理用品無償配布プロジェクトを通じた、生理タブー視の解消を

たちばな りの  
学生団体「be the light MGU」 橘 莉乃さん

- ◆ 大学に生理用品の無償設置を求め、急な生理で手元がない場合や経済的負担に困る学生のための環境を整えることを目標にしたプロジェクトに取り組んでいます。主な活動は、日々の生理用品の設置作業、使用状況の把握やアンケート収集など運用の根拠データの収集を行い、大学と協力して取組を進めているとのこと。他に、イベントやSNSを通じて学生に向けた取組の認知など、多岐に渡ります。
- ◆ 生理自体がタブー視されることへの疑問と弊害を問題視しています。「私は生理が軽い方で、重い人のつらさが想像できませんでした。体育の時間など不調を周囲に言えず我慢する友人をみて、生理の話がしにくいことが問題だと思いました。生理を経験する者同士でも理解できないつらさをなかったことにしないためにも、みんなが知るきっかけをジェンダー・セクシュアリティ問わず届けていきたいです」。
- ◆ 「活動当初、私自身も生理用品を運ぶとき周囲の目が気になっていました。今思うと、この後ろめたい感じこそ、私が払拭したいイメージでした。人手不足で大変な時期もありましたが、“生理用品が身近にあって安心した”などの言葉に励まされました。今では“みんな見てね！”と胸を張って運搬しています」。
- ◆ 「生理が関係ないから見ないふりをするのではなく、ちょっとでも知ってみよう、何かできることはないかと考えるようなきっかけを今後も届けていきたいです」とこれからの活動への意気込みを語ってくれました。

たちばな りの  
橘 莉乃さん

(心理学部3年生)

学生団体「be the light MGU」所属

ジェンダー・セクシュアリティ・人種などに関わらず、同大学の学生に対してインターセクショナルリティという観点で社会問題を「自分の課題」として捉えてもらうため、様々な活動を実施。生理用品プロジェクトはその活動の一つ。



学内で生理用品を配布する様子

# リーブラ・学生ボランティア活動紹介

リーブラでは、若い方へリーブラや男女平等参画事業について知る・関わる機会を作るために2023年より学生ボランティアを始めました。ボランティアの方には、リーブラの主催講座の運営補助や館内掲示作成など男女平等参画推進・啓発に関わるさまざまな事業に携わっていただいています。今回は、港区の私立大学で心理学を学ぶ学生（4年生）Aさんが携わった活動についてお話を伺いました。

## 感想文の執筆を通して考えた、多様な性のあり方の視点からみた表現について

私は、情報誌オアシス特集号（令和4年度）における「性別にまつわる差別や抑圧、暴力をなくすために」という記事を読み、本誌啓発のための感想文を作成しました。その際、どのような表現が当事者を傷つけてしまうのか、注意しながら書きました。その一つが、「普通」という同じ性質をもったものをひとまとめにするような表現でした。以前、祖母とLGBTQ+に関する話をしていた際、「普通は～であるべき」という表現を多用することに違和感を覚える体験をしました。あらためて考えると、「普通」という表現は自分の性のあり方を基準としており、そうでない人を排除する「誰かを傷つける力」をもっていることに気づきました。

私自身、LGBTQ+について大学で学んでいましたが、リーブラ・ボランティアでの記事執筆は、具体的にどのような表現が当事者への攻撃性・排除性をはらんでいるのか、性の多様性のあり方の視点からみた表現になっているのか、考えるきっかけになりました。記事執筆をはじめ、講座運営補助などさまざまな活動を通して、学校では得られないことを学べることが自身の成長にもつながり、面白いと感じています。



▲主催講座の運営補助



▲館内掲示づくり

携わったボランティア活動の一部

## 男女平等参画に関する事業に携わってみて

「男女平等参画」という名称から、リーブラは女性の権利など男女の平等な社会進出を目指し取り組んでいる施設と考えていました。しかし、リーブラでボランティア活動をしていくうえで、「男女平等」だけでなく、性の多様性や子どもの権利など、生きる人すべてにスポットライトを当てた活動という印象を受けました。そのため、どのような人でも、一度リーブラを訪れば、自分の興味関心に沿った本や講座に出会えると思います。



### 「Aさん紹介」

- 音楽鑑賞と歌うことが大好き
- LGBTQ+のためのメンタルヘルス支援に関心がある

## 港区立男女平等参画センター リーブラ

〒105-0023 港区芝浦1-16-1 みなとパーク芝浦  
Tel:03-3456-4149 Fax:03-3456-1254  
▶ <https://www.minatolibra.jp/>



### アクセス

- JR「田町駅」東口（芝浦口）徒歩5分
- 都営地下鉄浅草線・三田線「三田駅」A6出口 徒歩6分
- ちいばす ◆ 芝ルート・芝浦港南ルート「みなとパーク芝浦」徒歩0分  
◆ 芝浦港南ルート「芝浦一丁目」徒歩4分
- 都営バス（田92・99）「田町駅東口」徒歩6分



港区男女平等参画情報誌「OASIS オアシス」81号 2024年6月発行  
発行：港区立男女平等参画センター 指定管理者 株式会社明日葉