第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

【基本認識】

- 女性も男性も、持続可能な働き方を実践するとともに仕事以外に個人としての多様な活動に参加し役割を持つことが、生涯にわたり豊かな人生をもたらすと考えられる。そのため、女性と男性が共に働き方・暮らし方の変革を進めていくことが求められている。
- 男女共同参画を推進する様々な取組が進められており、法制度の整備も進んできたものの、依然として社会全体が変わるまでには至っていない。その要因の一つとして、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることが挙げられる。
- このような意識や固定観念は、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されてきており、女性と男性のいずれにも存在する。国民の意識が変わり固定観念にとらわれなくなることで、女性も男性も一人一人が、お互いを尊重しながら、長い人生の中で主体的で多様な選択をでき、自分らしく生きられることにつながる。男性にとっては、主たる稼ぎ手であるべきという固定観念にとらわれずに、家庭や地域などの生活の場に積極的に関わることができると考えられる。
- したがって、男女共同参画の推進に係る他の全ての取組の基盤として、また、様々な取組の実効性を高めていく観点から、子供をはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けない取組、そして、男女双方の意識を変えていく取組が極めて重要である。あわせて、社会全体の機運を醸成していくことも欠かせない。
- 家庭、地域、職場、学校、メディアなどのあらゆる場を通じて、幼児から高齢者に至る幅広い層を対象に、男女共同参画を親しみやすく分かりやすいものとすることが重要である。また、子供に関する取組を行うに当たっては子供の最善の利益に配慮する必要がある。
- 以上を踏まえ、地方公共団体や関係機関・団体と連携し、人権に配慮し、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、固定観念を打破するとともに、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）による悪影響が生じないように、男女双方の意識改革と理解の促進を図る。また、人々の意識形成に大きな影響力をもつ学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画を促進する。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

(1) 施策の基本的方向

- 教育基本法¹が掲げる男女の平等を重んずる態度を養うという教育の目標を達成するため、教員の養成・採用・育成の各段階に男女共同参画の視点を取り入れ、校長をはじめとする教職員や教育委員会における男女共同参画の理解を促進するとともに、学校教育と社会教育において男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。
- また、大学、研究機関、独立行政法人等による、男女別データを活用した男女共同参画に資する研究を推進し、その成果を学校教育と社会教育に活用する。
- さらに、より長い人生を見据え、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれずに、「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、人生ステージに応じた様々な働き方、学び方、生き方を選べるよう、男女共同参画の視点を踏まえた生涯学習や能力開発を推進する。

(2) 具体的な取組

ア 校長をはじめとする教職員への研修の充実

- ① 校長をはじめとする教職員や教育委員会が、男女共同参画を推進する模範となり、児童・生徒の教育・学習や学級経営等において男女平等の観点が充実するよう、各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修について、研修内容及びオンラインを含めた実施方法の充実を促す。その際、男女共同参画センターや民間団体が行う研修の活用も検討する。
- ② 独立行政法人国立女性教育会館において、初等中等教育機関の教職員、教育委員会など教職員養成・育成に関わる職員を対象に、学校現場や家庭が直面する現代的課題について、男女共同参画の視点から捉え理解を深める研修の充実（オンラインの活用を含む。）を図る。

イ 男女平等を推進する教育・学習の充実

- ① 初等中等教育において、男女共同参画の重要性についての指導が充実するよう、学習指導要領の趣旨を周知するとともに、副教材の活用、男女共同参画センターとの連携について、教育委員会を通じて各学校の取組を促す。
- ② 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、固定観念の打破を図るため、学校教育や社会教育で活用できる学習プログラムを開発し、活用を促す。

¹ 平成 18 年法律第 120 号。

- ③ 学校教育や社会教育において、男女共同参画センターや民間団体等の講師派遣や講座を活用し、教職員以外による多様な学習機会を提供する。
- ④ 図書館や公民館等の社会教育施設において、学校や男女共同参画センター、民間団体等と連携し、情報・資料の提供等を通じて学習機会の充実を図る。
- ⑤ 独立行政法人国立女性教育会館において、関係省庁、地方公共団体、男女共同参画センターや大学、企業等と連携を図りつつ、男女共同参画を推進する組織のリーダーや担当者を対象にした研修や教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供等を行い、男女共同参画社会の形成の促進を図る。

ウ 大学、研究機関、独立行政法人等による男女共同参画に資する研究の推進

- ① 高等教育機関において、男女共同参画社会の形成に資する調査・研究を促進する。また、それらの成果を学校教育や社会教育における教育・学習に幅広く活用する。
- ② 独立行政法人国立女性教育会館において、教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供を行う。
- ③ 日本学術会議において、ジェンダー研究を含む男女共同参画社会の形成に資する学術研究及び教育制度について、多角的な調査、審議を一層推進する。

エ 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

- ① 初等中等教育段階において、総合的なキャリア教育を推進する際に、男女共同参画の意義、ワーク・ライフ・バランスなどの知識や技術の習得が図られるよう、教育委員会を通じて各学校の取組を促す。
- ② 保護者や進路指導の担当教員等に対し、女性が高等教育を受けることや理工系分野等女性の参画が進んでいない分野における仕事内容や働き方への理解を促進する。
- ③ 大学や高等専門学校等における女子生徒を対象としたシンポジウム、出前講座、キャリア相談会の開催を促進する。
- ④ 大学、地方公共団体や男女共同参画センター等と連携し、学び直しを通じて女性のキャリアアップやキャリアチェンジ等を総合的に支援する取組を促進する。
- ⑤ 大学入学者選抜において性別を理由とした不公正な取扱いを決して許容されるものではない。そのような取扱いが行われることのないよう、各大学に対し周知徹底を図るとともに、特に医学部医学科入学者選抜に係る入試情報については、各大学において、男女別の合格率の積極的開示を促す。

2 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(1) 施策の基本的方向

- 教育委員会や学校において、女性の能力発揮が組織の活性化に不可欠であること、また、管理職の性別構成が児童生徒の意識に影響を与えうることを踏まえ、教育長や教育委員、校長や教頭など意思決定過程への女性の登用を推進する。特に、学校においては校長への女性の登用を一層促進する²。
- 多様なキャリアの女性教員が将来的に校長や教頭に就任することにつながるよう、多様なモデルを提示し管理職の仕事の意義ややりがいを示すとともに、様々な経験や役割を担う機会を積極的に与えるポジティブ・アクションなどを通じて、女性教員の育成を図る。

(2) 具体的な取組

- ① 各教育機関や教育関係団体における意思決定層への女性の登用について、具体的な目標設定を行うよう要請する。その際、学校に関しては校長と教頭のそれぞれについて目標設定を行うよう促す。
- ② 改正された女性活躍推進法に基づき、特定事業主である教育委員会や一般事業主である学校法人の更なる取組を促す。
- ③ 管理職選考について女性が受けやすくなるよう、教育委員会における検討を促す。
- ④ 女性管理職の割合が高い地方公共団体における取組の好事例の横展開を図る。
- ⑤ 教職員の男女がともに仕事と育児・介護等の両立を図ることができるよう、勤務時間管理の徹底や業務の明確化・適正化等の働き方改革、男性の育児休業取得促進やマタニティ・ハラスメント防止等の両立支援を進める。なお、その際、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法その他の労働関係法令は学校法人についても適用されることに留意する。
- ⑥ 学校運営に地域の声を反映するために設置することが努力義務となっている学校運営協議会³の委員の構成について、女性の登用を推進するよう教育委員会に促す。
- ⑦ 大学や研究機関に対して、各種ハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、各種ハラスメント防止等の周知徹底を行う。また、各種ハラスメントの防止のための相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学運営に反映されるよう促す。また、雇用関係にある者の間だけでなく、学生等関係者も含めた防止対策の徹底を促進する。(再掲)
- ⑧ 独立行政法人教職員支援機構が実施する校長・教頭への昇任を希望する教員が参加する各種研修において女性枠を設定するとともに、女性管理職のネットワークの

² 学校管理職に占める女性の割合は小学校の校長 20.6%、副校長 30.9%、教頭 27.0%、中学校の校長 7.4%、副校長 15.6%、教頭 13.3%、高等学校の校長 8.1%、副校長 9.0%、教頭 10.0% (令和元(2019)年)(文部科学省「学校基本統計」)。

³ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第47条の5に基づく。

形成を促進する。また、当該研修の実施を通じて、男性教員や教育委員会職員を含む関係者の男女共同参画に関する意識付けを行う。

- ⑨ 独立行政法人国立女性教育会館において実施してきた女性教員の管理職登用の促進に向けた調査研究の成果を踏まえ、学校教育における意思決定過程への女性の参画等に関する調査研究を更に進めるとともに、その成果を活用した研修等を実施する。

3 国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開

(1) 施策の基本的方向

- 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、女性にも男性にもある。女性も男性も一人一人が、男女共同参画を自分のこととして認識し、その実現に向けて協力し合って取り組めるよう、男女双方の意識改革に取り組む。
- その際、男女共同参画に関心の高い層だけではなく、関心の低い層や次世代を担う若者、企業・団体の経営者や管理職等を含め、訴えかける対象を設定し、多様なメディア・コンテンツを活用しながら、その対象ごとに戦略的な広報活動を展開する。
- また、地域により情報や取組に差があることから、住民に身近な地方公共団体や、関係機関・団体と連携して、地域における広報・啓発活動の一層の推進を図る。

(2) 具体的な取組

- ① 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消に資する、また、固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を生じさせない取組に関する情報収集を行うとともに、啓発手法等を検討し、情報発信を行う。
- ② 政府広報を活用し、幅広く丁寧に、男女共同参画に関する国民的関心を高めていく。
- ③ 「男女共同参画週間」や「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」において、地方公共団体や関係機関・団体と連携し、男女共同参画に関する意識の浸透を図る。
- ④ 家事・育児等の手間やストレスの軽減に資する様々な活動や商品・サービスの活用に関する広報活動を展開する。

4 メディア分野等と連携した積極的な情報発信

(1) 施策の基本的方向

- 新聞・テレビ・映画・ゲーム・インターネットメディア・広告等の多様なメディア関係者と連携し、男女共同参画に資する広告やコンテンツ等について積極的に情

報発信を行う。また、表現の自由を十分尊重しながら、性暴力表現など実在する女性の人権を侵害するような情報への対策をはじめ男女共同参画に関する各業界における自主的な取組を促進する。

(2) 具体的な取組

- ① 男女共同参画を阻害する固定観念の撤廃を目指すために国連女性機関(UN Women)が進める国際的な共同イニシアティブ「Unstereotype Alliance」と連携する。さらに、男女共同参画に資する広告等の事例を発信する等、同イニシアティブに参画する民間団体が行う取組と連携を図る。
- ② メディア分野等で働く女性がその業界における女性活躍や男女共同参画の取組等について情報交換するための場を設け、その成果を地方も含めた業界団体等に周知することにより、各業界における自主的な取組を促進する。

5 メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシュアルハラスメント対策の強化

(1) 施策の基本的方向

- 国民の意識の醸成に大きな影響力を持っているメディア分野等においては、意思決定過程に占める女性の割合がまだまだ少ないことから、女性登用の促進に取り組む必要がある⁴。
- メディア等からの情報が子供をはじめ様々な世代に対して固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けないようなものとなるためには、メディア分野の経営層や管理職において性別による偏りが無いことが重要である。このため、メディア分野等における意思決定過程への女性の参画拡大を促進する。
- また、メディアと行政の間でセクシュアルハラスメント事案が発生したことを踏まえ、政府を挙げて被害の予防・救済・再発防止を図る。

(2) 具体的な取組

- ① メディア分野等における意思決定過程への女性の参画拡大に関する取組の好事例を周知する。
- ② 改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主については、同法に基づく事

⁴ 放送業界における管理職に占める女性の割合は民間放送 15.1%、日本放送協会 9.1% (令和元(2019)年)。メディア関係団体の役員に占める女性の割合は日本新聞協会 0%、日本民間放送連盟 0%、日本放送協会 8.3% (令和元(2019)年)。新聞・通信社の記者における女性の割合は 21.5% (平成 31(2019)年) (内閣府男女共同参画局「令和元年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」)。

業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。また、女性の登用については、経営者層の自主的な取組が重要であることから、具体的な目標を設定して取り組むよう、業界団体を通じて要請する。

- ③ メディア・行政間でのセクシュアルハラスメント事案の発生を受け、
- ・ 政府における取材環境についての意思疎通を図るとともに、
 - ・ メディア分野の経営者団体等に対して、セクシュアルハラスメント防止や取材に関する政府の取組を周知するとともに、取材現場における女性活躍、メディア分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大などについての要請を行う。