

2025年9月25日

JAWW（日本女性監視機構）

『女性の地位向上のための制度的な仕組み』を学ぶ勉強会

北京+30からの今後について

大倉 沙江（筑波大学人文社会系）

ご指定いただいたテーマ

- 第六次男女共同参画基本計画について
- 北京+30からの今後について



JAWW (Japan Women's Watch 日本女性監視機構)
2024年9月

第6次男女共同参画基本計画

- 「男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」を中心に検討
- 第5次男女共同参画基本計画と比較して、①データに基づいた政策形成（EBPM）、②評価や監視、③ジェンダー統計の整備（男女別だけでなく、様々な性の在り方に配慮、可能な限り年齢・都道府県別も）といった視点が基本認識等において明確化された点は評価できる
 - （基本認識）男女共同参画の取組を効果的に推進するためには、監視・影響調査等の機能強化の観点から、データに基づいてPDCAサイクルを回し、男女共同参画機構による調査研究等を活用しつつ状況や課題を適切に把握した上で、学識経験者等の知見も十分活用しながら、社会のあらゆる分野において、ジェンダーの視点を反映することが重要である。
 - （基本的方向）政策の立案に際しては、可能な限り、男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）、データ、アンケート調査等を活用する。ジェンダー統計の充実の観点から、人によってジェンダーアイデンティティの在り方が多様であることに配慮しつつ、男女別データの重要性について周知啓発するとともに、その把握及び利活用の促進に取り組む
 - （具体的な取組）男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）について、過年度の調査結果を基にジェンダー統計の更なる充実に向けた取組を進める。業務統計を含む各種調査の実施に当たり、可能な限り男女別データを把握し、**年齢別・都道府県別**にも把握・分析できるように努める。

第6次男女共同参画基本計画

- しかし、実施体制は？
- 男女共同参画機構（現在のNWECC・ヌエック）の位置づけの変化（政策の実施、評価・監視？）
 - （第5次計画）国立女性教育会館は、我が国唯一の女性教育のナショナルセンターとして、**人材の育成・研修の実施**や、女性教育に関する調査研究の成果及び会館に集積された**情報の提供**等を通じ、今後とも我が国における男女共同参画のネットワークの中核を担っていく。また、これまで果たしてきた役割の重要性と実績を踏まえ、地域における男女共同参画の推進を支援するとともに、地方公共団体、大学、企業等ともより一層の連携を図るなど、機能の更なる充実・深化を促進する。
 - （第6次計画）内閣府男女共同参画局が、男女共同参画会議の議論をふまえつつ、施策の企画立案、総合調整の機能を担い、我が国の男女共同参画社会の形成の促進に関する方向性を示す一方、**施策の実施体制**を強化するため、**男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」**として**男女共同参画機構を新設**し、地域における諸課題の解決に取り組む地方公共団体及び全国各地の男女共同参画センターを強力に支援する。
 - 男女共同参画の取組を効果的に推進するためには、**監視・影響調査**等の機能強化の観点から、**データに基づいてPDCAサイクル**を回し、**男女共同参画機構による調査研究等**を活用しつつ**状況や課題を適切に把握**した上で、学識経験者等の知見も十分活用しながら、社会のあらゆる分野において、ジェンダーの視点を反映することが重要である。

第6次男女共同参画基本計画

国立女性教育会館『[令和5年度事業報告書](#)』より

- 職員数は、間接部門17人、事業部門34人の合計51人（派遣、アルバイト、役員を除く、令和7年1月1日現在）
- ただし、そのうち常勤職員は21人
- このうち、国等からの出向者は2人、大学からの出向者は1人、県教委からの出向者は2人（いずれも令和5年度末現在）
 - 大学のジェンダー研究者や女性団体とのネットワーキングをより前面に出す必要があるのでは？

女性政策の現在地と残された課題

- 国内本部機構と男女共同基本計画については岩本報告
 - 首相と政権によって熱心さが異なる＝時期によるばらつき
 - 権限を強化し、国内本部機構は、明確に調査・勧告権限を持つべき
- 権力・意思決定における女性については『JAWW NGOレポート』三浦論文に詳しい (pp.28-31)
 - 各分野における女性の代表性向上に関わる主要な法改正→強制力はない
 - 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（2015年成立）
 - 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（2018年成立、2021年改正）
 - 領域や地域による格差も大きい
- 個別の政策を見ると、少女・女児をめぐる法改正などに一定の進展はあったが、女性の雇用における実質的な平等や賃金格差の是正に十分な効果をもたらさなかった（竹信2014；Assmann 2014；Takeda 2018）＊『JAWW NGOレポート』の鈴木論文に詳しい（pp.56-58）
- 女性の人権や代表性の向上に関わる政策で積み残しも多く、同性婚、選択的夫婦別姓、クオータ制の導入、包括的差別禁止法、ハラスメント禁止などは実現していない

実効性を持たせるための方策案

1. 国内本部機構の機能強化
2. 緩やかな理念法＋マスメディアや市民社会組織によるモニタリングやアドボカシー
 - 方向性1：NPO法人に対する政治活動規制の緩和・撤廃
 - 方向性2：女性運動や活動家に対する誹謗中傷を防止するためのルール作り
 - 方向性3：市民社会におけるジェンダー不平等の可視化と是正

方向性1：NPO法人に対する政治活動規制の撤廃・緩和

- 市民社会の女性たちが政治活動に従事するための環境の整備
- 女性たちの活動基盤は？
 - 認定特定非営利活動法人35.1%、特定非営利活動法人 33.0%（後・坂本2017、第4回サードセクター調査より）
 - 市民社会組織のリーダー全体に占める女性の割合は東京を拠点にする団体で6.4%、茨城県を拠点にする団体で4.1%（辻中編 2018）
 - NPO法人は女性たちの重要な活動基盤となっている（もちろん法人格のない任意団体も）
- NPO法人に対する政治活動規制
 - NPO法人：政治上の主義を推進し、支持し、又はこれに反対することを主たる目的とするものでないこと/特定の公職の候補者若しくは公職にある者又は政党を推薦し、支持し、又はこれらに反対することを目的とするものでないこと
 - 認定NPO法人：政治上の主義を推進し、支持し、又はこれに反対すること/特定の公職の候補者若しくは公職にある者又は政党を推薦し、支持し、又はこれらに反対すること

方向性1：NPO法人に対する政治活動規制の撤廃・緩和

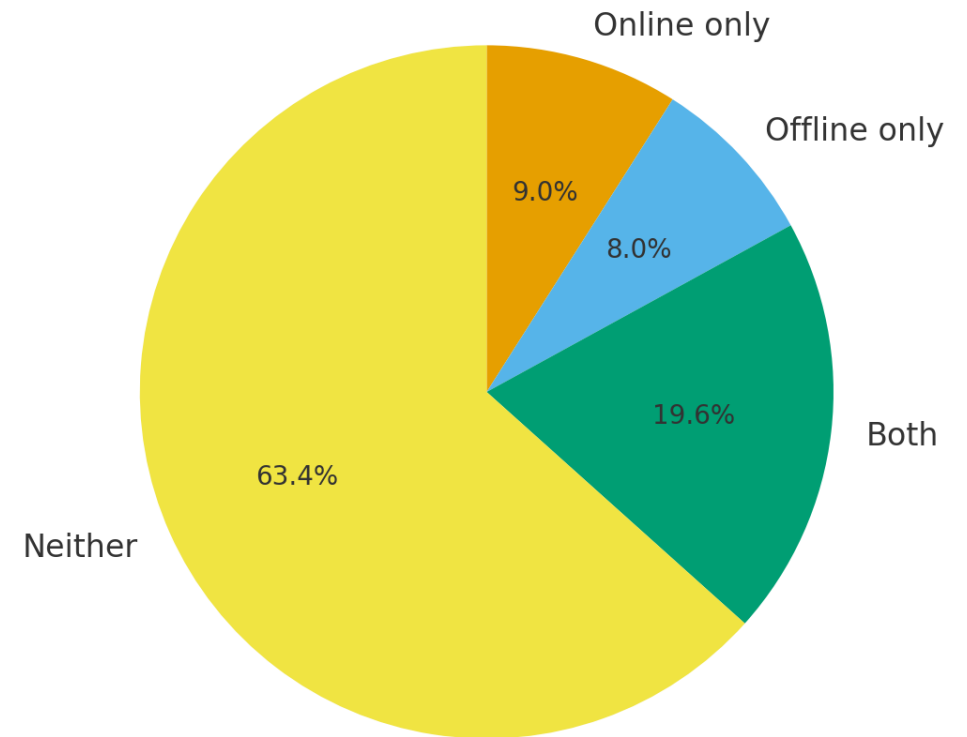
- NPO法人に対する政治活動規制
 - 様々な法人格の中でも、NPO法人に対しては詳細で強い政治活動規制が課されている
(c.f. 旧公益法人) = 政治活動規制の二重構造 (岡本2017)
 - 女性の活動基盤を狙い打ちにしたものではないが、結果的に女性による政治活動（特に選挙活動）を委縮させる効果を持ち得る
 - まだそれほど問題は顕在化していないように思うが、女性運動と強いネットワークを持ち、ジェンダー平等を推進する女性議員を増やすためには潜在的な課題の一つ
- NPO法人に対する政治活動の規制を撤廃・緩和するか、少なくとも、他の法人格と足並みを揃える

方向性2：女性運動や活動家に対する 誹謗中傷を防止するためのルール作り

嫌がらせの実態 (Miura, Kotani, Kim, and Okura 2025)

- 35%がオンラインもしくはオフラインで誹謗中傷を受けた経験がある。そのうち2割は繰り返し誹謗中傷を受けている
- オフラインでは、「団体や支援者への嫌がらせ」や「電話・郵便・メールによる脅迫」が多く報告された
- オンラインでは、主に「住所・氏名等の晒し（ドクシング）」が行われ、集団的非難や「サイバーモビング」を誘発する仕組みとなっている
- 加害者の多くは団体と直接関係のない人物であり、無名の加害者が中心であることが特徴的である

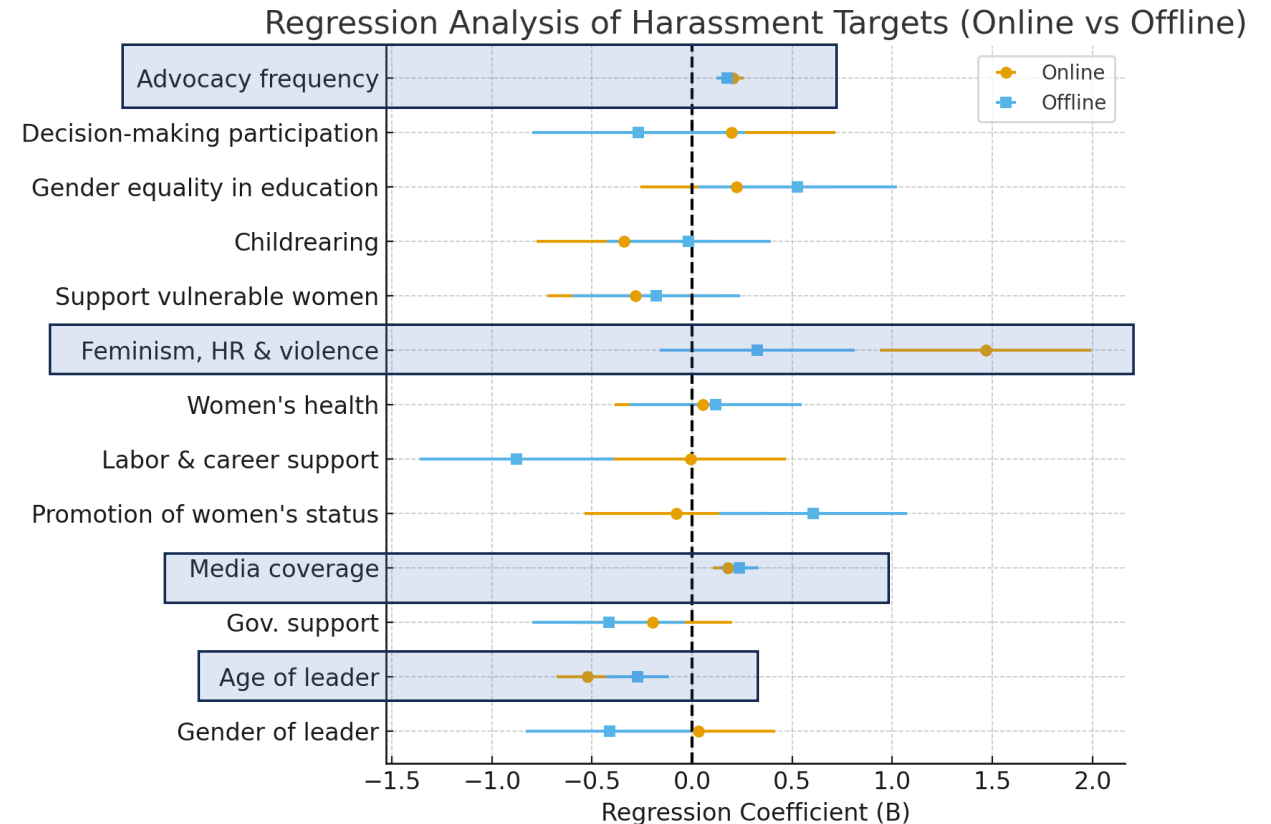
Harassment Experience (N=199)



方向性2：女性運動や活動家に対する 誹謗中傷を防止するためのルール作り

嫌がらせを受けやすい組織の特徴
(Miura, Kotani, Kim, and Okura 2025)

- 若いリーダーが率いる団体、メディア露出が多い団体、フェミニズム・人権・暴力問題を扱う団体はオンライン嫌がらせのリスクが高い
- オフライン嫌がらせも、メディア露出やアドボカシー活動の頻度と関連していた
- 政府からの資金提供は必ずしも嫌がらせの増加と結びつかない。SRHRも、日本では政治性が低いため、敵対行動を引き起こす傾向は見られなかった



方向性2：女性運動や活動家に対する 誹謗中傷を防止するためのルール作り

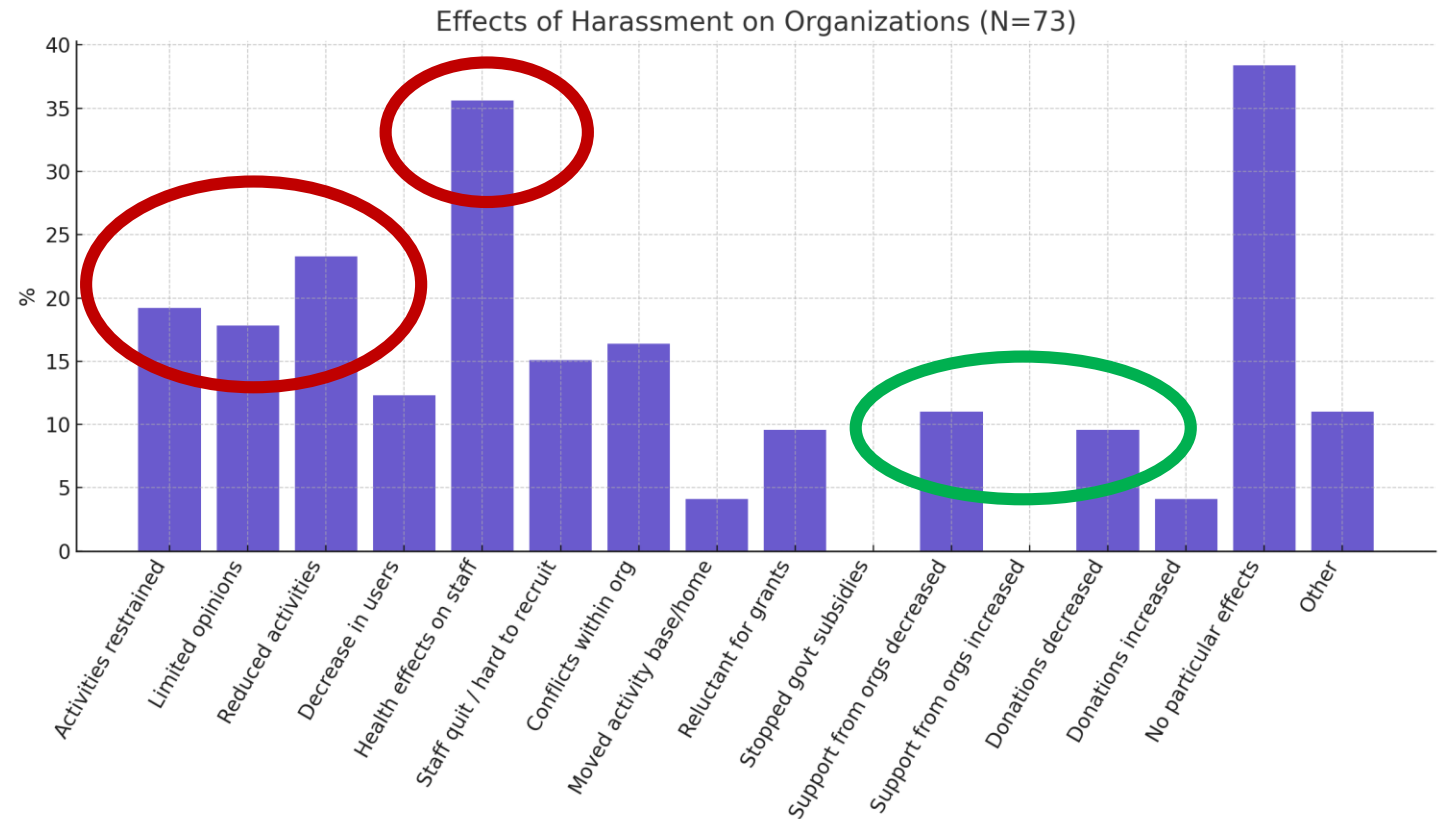
嫌がらせの引き金 (Miura, Kotani, Kim, and Okura 2025)

- 公共施設での講演や事業実施、政治的意見の表明がオフラインでの嫌がらせの引き金になりやすい
- オンラインでは、インフルエンサーによる誹謗中傷や、アニメキャラクターの性的表現批判、共同親権反対の表明などが攻撃を招く
- 著名インフルエンサーによる煽動がサイバーモビングを生み出す「ネットワーク化された女性嫌悪」が確認された

方向性2：女性運動や活動家に対する 誹謗中傷を防止するためのルール作り

被害の影響 (Miura, Kotani,
Kim, and Okura 2025)

- 特に影響なしも4割弱
- 「活動が制限された」、
「職員の健康悪化」など
内部への悪影響
- 財政的な悪影響を報告した団体もあった
- 多くの団体が萎縮し、公開活動や発信を控えるようになっている



方向性2：女性運動や活動家に対する 誹謗中傷を防止するためのルール作り

団体の対応 (Miura, Kotani, Kim, and Okura 2025)

- 30.1%の団体は特に対応を取らなかった
- 取った対応は「ブロック・ミュート」など受け身の対応が中心で、コストの高い法的措置や直接対処は16.4%にとどまった
- プラットフォームへの通報は効果が乏しい
- 予防策としては、活動内容をより丁寧に公開する「透明性の強化」、社会的・政治的発言を避ける「自己規制」が多く、いずれも萎縮効果を伴っている

方向性2：女性運動や活動家に対する 誹謗中傷を防止するためのルール作り

どのような対応が求められるか（Miura, Kotani, Kim, and Okura 2025）

- 包括的差別禁止法、ヘイトスピーチ法による制度的支援
- プラットフォームの責任を強化する法律（苦情受付、迅速な開示・削除を含む）
- 第三者機関による相談・調停制度
- 団体の情報を適切に保護する制度（個人情報限定公開を含む）
- 公務員を守る制度（カスタマーハラスメント対策を含む）
- ハラスメント・虐待・偽情報対策を専門とする組織の強化 など

方向性3：市民社会におけるジェンダー不平等の可視化、女性差別の撤廃

- リーダーシップ層における女性の少なさ
 - * 市民社会組織のリーダー全体に占める女性の割合は東京を拠点にする団体で6.4%、茨城県を拠点にする団体で4.1%（辻中編 2018）
- 分野の偏り：経済団体、労働組合、政治団体を中心とした、典型的な利益団体は特に男性中心（ただし、労働組合では変化も）。教育団体、福祉団体、市民団体などで女性が多い
- 自治会・町内会における出不足金文化 など

モニタリングのポイント

- 政党ごとの女性候補者比率・女性議員比率
 - 数値目標を掲げているか
 - 女性議員比率を新人／現職、選挙区ごとに丁寧に見ていく必要がある
 - 「現職優先の慣行のために、女性候補者を増やすことができない」
→新人に限っても、男女同数になっていない
 - 地方の新聞社や女性団体による地域ごとの監視が求められる
- ジェンダーセンシティブ議会 (IPU)