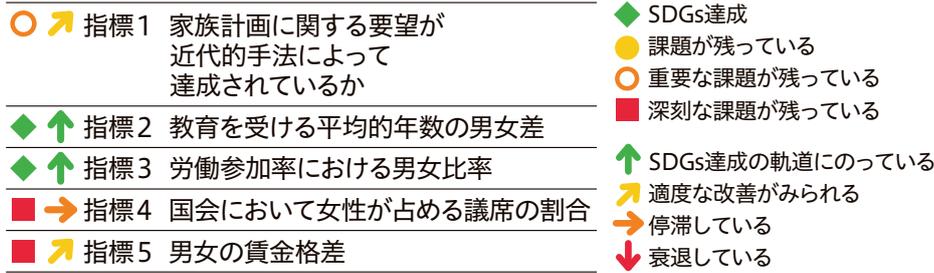


図2:目標5「ジェンダー平等を実現しよう」について、指標ごとに見る日本の達成状況



参照:国際連合「持続可能な開発目標(SDGs)報告2022」

図1:SDGs達成度ランキング

		スコア
1	フィンランド	86.5
2	デンマーク	85.6
3	スウェーデン	85.2
4	ノルウェー	82.3
5	オーストリア	82.3
	⋮	
19	日本	79.6
	⋮	

参照:国際連合「持続可能な開発目標(SDGs)報告2022」

世界の取組と日本の動き

ジェンダー平等に向けた取組の一つに「クオータ制」(政治・経済分野で、議員や役員において女性の比率または男女の比率を割り当てる制度)があります。政治分野では2022年(令和4年)7月現在、130か国以上で取り入れられ、経済分野でも導入事例が増えています。例として、フランスでは2011年(平成23年)に「取締役クオータ法」を制定し、上場企業等の役員のうち4割以上を女性とすることを義務付けました。その後、2020年(令和2年)に女性役員比率45%を達成し、翌年には対象企業を拡大する法案が可決されています。一方、ノルウェーでは父親に一定の育児休暇取得を割り当てる「パパ・クオータ」を導入。2018年(平

成30年)現在、男性の育児休暇取得率約7割と高水準に達しています。

日本では、2021年(令和3年)、東京証券取引所が上場企業の経営指針「コーポレートガバナンス・コード」に「企業の中核人材における多様性の確保」という項目を追加。上場企業の女性登用活性化が期待されています。また、看護休暇や生理休暇の導入、LGBTフレンドリー(※1)への取組等、ジェンダーに関わらず働きやすい環境を整備する企業が増えています。

今日から始めるSDGsアクション

個人ができる前向きな取組として、ジェンダーバイアス(社会的性差における偏見)について学び、行動や発言を変えていくことがあ

られます。例えば、子どもの送り迎えをする男性に「ママはどうしたの?」と尋ねたり、気配り上手な女性に「女子力が高い」と言うことは、「男性だから」「女性だから」というジェンダーバイアスに基づいています。こうした無意識の偏見に気づき、周囲への接し方を工夫してみることは、ジェンダー平等実現の第一歩につながります。また、ダイバーシティ推進企業・団体等の取組を紹介した記事などについて、SNSを活用した情報収集もおすすです。普段の生活の中で、できることからぜひ始めてみましょう。

※1 LGBTの人々に対する理解や配慮がなされている状態。例えば、LGBTに対するハラスメントや差別禁止を社内規定に盛り込んだり、多様な性について学ぶ研修の実施、相談窓口の設置等を行う企業などがある。

SDGs目標5 | ジェンダー平等ってなに?【アニメでわかるSDGs】

(SDGsジャーナル)

アニメーションを見ながら、普段の生活でジェンダー平等が問われる場面を学ぶことができます。



こちらをチェック

プラスアルファ
見て学ぶ

