

# 今も気づこうとしない 日本の世界最下位のジェンダー格差

治部れんげ. 2020.

『「男女格差後進国」の衝撃:無意識のジェンダー・バイアスを克服する』

東京: 小学館.

愛知県立大学大学院国際文化研究科国際文化専攻博士前期課程  
鈴木憲之

2021年5月5日、15歳未満の人口が1,493万人、総人口の11.9%となる推計を厚生労働省が発表した。人口数の比較可能な1950年以降で過去最少を更新し、初めて1,500万人を割り込んだ。少子化に歯止めがかからない現状が改めて示された。政府は、少子高齢化が進む中で2016年3月、「男女雇用機会均等法」改正、同年4月「女性活躍推進法」を施行し、女性の活躍を経済の活性化、成長の対策に利用しようとした。しかし、政界、経済界のリーダーの男女比に現れるように、現在も女性が社会で活躍できていない。経済成長も止まったままである。

本書は、この現状における政治、社会、経済に関する問題を男女の社会的、文化的な性差であるジェンダーの視点から捉え、最近の世界、国内の動向を踏まえて提起する。著者の治部れんげは、1997年に一橋大学法学部卒業後、経済記者を経てジャーナリストになった。その後、東京都男女平等参画審議会委員、日本が議長国を務めた時のG20に政策提言する女性グループW20運営委員、一般財団法人女性労働協会評議員を歴任した。日本のジェンダー問題に関する第一人者である。また、二児の母親でもあり、家庭でのジェンダー平等のあり方を提言している。

本書は全8章から構成される。第1章「日本のジェンダー・ギャップ指数は先進国で最下位」では、政治・経済・教育・健康の男女格差を示すジェンダー・ギャップ指数が、2019年2月開催の「世界経済フォーラム」の発表で、世界153か国中、121位(先進国で最下位)となったことを問題提起する。原因として、経済力の高さ、国民皆保険、義務教育の普及がある一方、絶対的な貧困の問題がないため、女性の活躍を望む意識が乏しいと著者は考える。

第2章「G20で世界のリーダーが重視する『ジェンダー平等』」では、2019年6月に大阪で開催されたG20首脳サミットで合意された「G20大阪首脳宣言」で「女性のエンパワーメント」が包括的に記述された意義を強調する。未来に向けた持続可能な経済成長にはジェンダー平等を重視し、女性の力を生かすことが国際潮流になっていると論じる。

第3章「『ジェンダー』を知っていますか」では、性別に基づく決めつけであるジェンダー・バイアスについて事例を紹介する。男の子には勉強をして立派な仕事に就いて欲しいという親が少なくない。幸せになって欲しいという親の子供への願いと男女平等に育てたいという理想

の融合には、ジェンダー・バイアスのない社会への変化の必要性を訴える。

第4章「ジェンダー・ギャップと地域」では、地方自治体、企業による女性のエンパワーメントを活用した地域活性化の事例を紹介する。兵庫県豊岡市の中貝宗治市長は、10代で地元を離れた若者が20代で帰ってくる比率である若者回復率が、女性が男性の2分の1の割合となっていることについて、将来、若年女性がいなくなってしまうという危機感を感じた。そのため、地元経済界と協力して女性に魅力的な職場づくりを目指した。その結果、ジェンダーの問題に取り組むことで持続可能な街づくりの可能性を証明した。

第5章「無意識のジェンダー・バイアスを克服する」では、性別に基づく決めつけであるジェンダー・バイアスが現代の社会、企業で無意識に行われている状況を訴える。日本は、労働者のうち44.5%が女性で先進国と同レベルだが、課長以上の職種では14.8%と、韓国の14.5%の次に低い。人材会社の調査結果では、女性管理職が少ない理由第1位が「女性本人が希望しない」(回答占有率43.3%)となった。能力ではなく意欲が問題となっている。職場での出産、育児の理解不足等の、女性が意欲を出せないジェンダー・バイアスが原因であると指摘する。

第6章「ジェンダーと経営」では、世界的な潮流としての経済界のジェンダー平等の活動を紹介する。2010年に英国で始まった「30%Club」は、上場企業の女性役員比率の30%を目指す。英国の2010年の割合は12.6%だったが、2018年には30%を達成した。ビジネスホテルの東横INNでは、支配人の9割以上が女性である。未経験でもやる気と人間関係での苦勞や経験を採用基準にすることで女性の能力が発揮できている。

第7章「ジェンダー平等と家庭」では、最少の社会単位である家庭におけるジェンダー平等のあり方を考える。社会で女性が活躍するためには、まずは娘を持つ父親が家庭で家事育児をすべきだと主張する。家庭内の仕事は男女で行うこと、という考えを子供のころから肌感覚で身に付けさせれば、大人になっても娘は仕事をもち続ける自信を失わないと説明する。

第8章「ジェンダー平等を作るのはあなた」では、女性差別の続いてきた日本社会が、変化しつつある状況を紹介する。現代においても企業による女性の雇用差別があり、ジェンダー平等の意識は必ずしも広まっていない。しかし、学校の教育現場では、名簿の男女混合、LGBTについての授業等、ジェンダー平等のための取り組みが徐々に始まっている。ジェンダー平等の実現に向けて個人がどんな行動をとるのが大切であると著者は読者に投げかけて本書を結んでいる。

本書は、ジェンダー平等の実現が社会、経済の持続可能性に貢献できる有望な手段であると主張する。本書の意義は二つあると評者は考える。

一点目は、長年、女性問題に関する公的な機関に関与し、ジェンダー問題に取り組んできた著者の世界レベルの含蓄と家庭人であるという私的な目線からの提言である。

豊岡市の中貝市長は、男女の育児や介護等のケアと仕事の両立の環境づくりのための「豊岡市ワークイノベーション推進会議」を設立し、市長自身もメンバーとして参加した。活動の中で職員の女性を冷遇してきた人事制度を反省し、女性に対してお詫びまでをした市長を著者は初めて見たと言う。

著者は、国からの指示や建前ではなく、豊岡市のように女性の流出の現実を直視した者のみが、女性の活躍を推進し、ジェンダー平等を実現できると強調する。確かにジェンダーを気にしなくても、地方行政や企業活動は大きな支障をきたさない。しかし、ジェンダー平等の考えが浸透すれば、男性優位からの発想とは異なる政治、社会が実現し、新しい特色のある日本

に生まれ変わることができるのではないだろうか。また、女性の各分野での活躍が、日本の課題である地方創成や働き方改革にもつながり、課題解決のきっかけになると思われる。

女性は家事、育児、介護の無償ケア労働に多くの時間を割いており、これが外で働くことの疎外要因となっていると指摘されている。G20 首脳サミットの首脳宣言にこの内容が盛り込まれた。女性の無償ケア労働の経済的、社会的損失を、当時の安倍首相を始め、世界の首脳がようやく認めたと言える。家事育児が家庭内の問題から世界の問題になったと著者は高く評価している。これは、家事育児等の重要性や責任の重さを熟知している家庭人という立場ならではの捉え方であり、読者もこの評価には共感できるだろう。

二点目は、ジェンダー平等実現のための基礎となる国民の意識改革である。近年ではイクメンという言葉がマスメディアでも聞くようになった。日本でも国民レベルでジェンダー平等の意識改革が起こり始めた証拠である。厚生労働省は、「イクメンプロジェクト」を設立し、男性の育児休暇取得を推進している。

豊岡市の例のようにジェンダー平等の実現は、制度と当事者の意識の改革の両方が働いて初めて実現する。制度は整いつつあるが、国民の意識改革には地道な努力が必要である。家父長制のなごりで、男子は学問に励み、成長して経済力を持ち、立派な大黒柱になって欲しいという意見がある。また、未だに跡継ぎの男子の誕生を望む親族の声がある。ジェンダー・バイアスは根深く社会に組み込まれている。著者は、この解決策として家庭での子育てに注目する。「男の子だから泣くな」等の有害な男らしさや女らしさのジェンダー・バイアスを子供が小さい頃から気づかせ、男性が家事育児をすることを当然と思わせる行動を示していくことが重要だと指摘する。

我々は無意識にジェンダー・バイアスを持ち、それを行動基準としている可能性がある。男らしさの考えが、他の男性の家事育児を非難したり、女性の社会進出を妬んだりすることにつながっているのではないだろうか。ジェンダー平等の実現は、豊かな人間関係を育み、幅広い職業の選択のある社会の到来に貢献できるものと考えられる。

本書は、日本が世界の中でジェンダー平等が最も遅れている国であると厳しく批判する。その主な原因を国民の意識の低さにあると指摘する。

2022年4月1日に育児・介護休業法の改正が施行され、男性の柔軟な育児休業の取得が可能となる。政府のジェンダー平等と働き方改革の取り組みが前進する。しかし、制度を作るのは政府だが、活用するのは市民である。女性を雇用する立場の自治体の首長や企業のトップの意識改革と行動が、ジェンダー平等の実現には最も重要であると著者は訴える。本書は、過疎化等で将来を心配する自治体の首長、業績が伸び悩む企業のトップを始め、育児をしながら働く夫婦にジェンダー平等の有効性や取り組み意義を知ってもらうために勧めたい書籍である。