

令和6年度第3回学術講演会（講演抄録）

「どうする！ジェンダー平等後進国ニッポン
～ジェンダーギャップの現状と求められる取組み～」
Gender unequal Japan - the current situation and
required measures.

講師 池 永 肇 恵

（東京経済大学現代法学部客員教授／元内閣府男女共同参画局長）



1. ジェンダーギャップとは

ジェンダーとは、「男性は／女性は」「こういうものだ／こうあるべきだ」という社会の中で期待される振る舞いや役割、男女の関係性を意味する。時代や社会背景に特有なもので変化しうる。一方、性別に関するセックスは生物学的な身体の特徴・違いを意味する。

ジェンダー平等が問題になるのは、それが実現していないと、女性は人口の半分であるにも関わらず、社会的な存在が過小となり特性やニーズが顧みられない社会や制度となってしまうからである。

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が、毎年発表しているジェンダーギャップ指数は、日本はG7最下位で、146ヶ国中118位と低迷している。同指数の政治・経済・教育・健康の4つの分野の中で、日本は政治、経済の値の低さが目立つ。

日本の国会議員に占める女性割合は高まってきているが、諸外国と比較して大きな差がある。1990年代半ばまでは他国でも割合が低かったが、その後他国は、政党による自発的なクォータ制など議員の女性割合を増やすための積極的な取組みを進めてきた結

果、日本と大きな差がついた。

日本では就業者に占める女性比率は諸外国と比較して大きな差はない。一方女性の非正規雇用の割合が高く、管理的職業従事者や役員に占める女性比率は、諸外国に比べて極めて低い水準にある。女性活躍の状況は投資判断で重視されており、その中でも女性役員比率は企業の業績に長期的に影響があるとして最も多く活用されている。

日本のジェンダーギャップが大きい代表的な要因は2つある。一つは、男性の長時間労働と女性が家事・育児・介護の大部分を担うというワークライフ・アンバランスである。もう一つは、その根底にある意識の問題、根強い固定観念や思い込みである。

2. 要因その1：男女のワークライフ・アンバランス

1985年には男性が働き女性が無業（片働き）の世帯が共働き世帯を上回っていたが、90年代に逆転、今や共働き世帯は片働き世帯の約3倍に達している。夫婦ともに働いているにも関わらず、家事・育児・介護などの無償労働は女性に大きく偏っている。男女の生活時間の国際比較を見ると、日本の男性は有償労働時間が他国と比較して極端に長く、家事・育児・介護などの無償労働が極端に短い。その結果、子育てと仕事の両立が難しく、女性は長らく第1子出産によって就業継続は4割にとどまってきた。近年は上昇が見られ、最新調査では7割にまで上昇した。

男性の育児休業取得率は上昇しているとはいえ、民間企業では2割弱にとどまり、取得期間も短い。1か月以上の育児休業を取得しない理由として上位にくるのは、収入減と職場の風土となっている。若い世代では、男女ともに結婚相手に家事・育児能力を求め、男性も育児休業を取得し夫婦とともに子育てすることを希望している。それを叶えられない職場は若い世代から見放されるだろう。

政治分野でも議員活動と家事・育児・介護等との両立の難しさが指摘されている。

3. 要因その2：根強い固定観念、思い込み

男女ともに根強い固定観念や思い込みがある。「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」「共働きでも男性は家事よりも仕事を優先すべきだ」などが男女双方で賛同順位が高い。女性自身も「組織のリーダーは男性の方が向いている」「大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がよい」との意識が少なからずある。固定観念や思い込みによって、採用や昇進で差別されたり、自分の属性で自ら限界を設けたりするなどの不都合が生じうる。思い込みは誰にでもあるので、不断の疑問と修正、多様な視点により偏りを緩和することが重要である。

4. トピック

①暴力・ハラスメント

女性の3割弱、男性の2割強は、配偶者から被害を受けたことがあり、相談内容では

精神的DVが約7割(67.3%)と最も多い。交際相手から暴力(デートDV)の防止に不可欠なのは、お互いの尊重と性的同意である。法改正によっても性的同意が認められない状況が明確化された。DV、性犯罪・性暴力被害、就活・インターンシップ中のハラスメントの被害には相談窓口を活用してほしい。悪いのは加害者であり被害者は悪くない。

②法制度・インフラ

政策の中には、一見、男女に関係ない(ジェンダー中立)な施策も、男性と女性に異なる影響を与える場合が少なくない((例)配偶者控除、配偶者特別控除制度、第三号被保険者、選択的夫婦別姓、消費税の軽減税率、生活インフラ)。これは、施策立案時において強かった「男性が主たる稼ぎ手」といった固定的な性別役割分担意識が前提となっているとともに、女性が施策の企画・決定に関わっていないため女性の特性やニーズが十分把握・反映されていないことによる。

5. D(ダイバーシティ)E(エクイティ)&I(インクルージョン)の実現された社会へ

ダイバーシティ(多様性)は、異なる視点や発想が「集合知」を高めイノベーションにつながる。個々人が優秀でも、同質な集団の発想には限界があり危険を見落とすリスクがある。同時に、全ての人に情報アクセスや能力発揮の機会が公平に与えられ、実際にチャレンジできるようなエクイティ(公平/公正性)、ビジョン・目標を共有し多様な人財を巻き込み各自の強みを生かすというインクルージョン(包摂性)があることで、一人ひとりが尊重され能力が発揮できる社会となる。ジェンダー平等の実現はその一環である。

令和6年11月29日(金)於 2号館221教室