ジェンダー・バイアスの不明点

～バイアスを本当に理解できているのか？～

山　田　秀　樹

はじめに

一般的にいわれる「ジェンダー・バイアス」（性差に基づいた偏見や思い込み、差別）は、意味合いからも特異な項目として捉えられているように思います。明るい職場づくりの観点からも表立って意見をいうのをためらい、影に潜んだ「タブー視」される事柄としての一面も持っています。この言葉はここ数年で一般にも広く知られるようになってきたのではないかと思われます。しかし、その意味や具体的な事例を正しく理解し、論議できる職場は未だ多くありません。むしろ「触れると面倒なテーマ」として敬遠され、表立って意見を述べることをためらわせる空気を感じずにはおられません。

男女の平等観として、生物学的性別がある一方、社会通念や慣習において社会によって作り上げられた男性像、女性像があります。固定的性別役割意識の弊害として、稼ぐ人は夫、妻は家回りが役目といった思想を打ち破ることがすべての解決につながるとの見解が今のところ「正論」として存在しています。

役割分担を誰が担うのかを明確にすれば、自ずと責任の所在も見えてきます。その過程では従来の性別役割意識が表面化し、理想と現実の間に溝が生じることも少なくありません。「平等」が単なる努力目標にとどまらず、社会制度や職場のしくみとして支えられることが重要だと思います。

１バイアスの本旨

どのような事柄についても主体性をもって行うのは誰かということを明確にすることで、分担という点からは部分的な責任を持つことになります。男女の性の差に限らず優劣、区分といったものは、通常生活の中で男女が関わる生活行動での責任の在り方を表します。性別に関係なく誰が何について主体性を持って行動するかという人の能力の発揮の問題ではないでしょうか。原点の出産は女性でしかできないという男女の違いからスタートするもので、生存する多くの動物の生態からも、子育てを含む生活の基本形は定番のものがあります。

通常の生活では男女が関わる生活行動責任の在り方を示します。いわば業務分担の度合いです。基本的には敬愛の念をもって人間関係が支えられているところです。常に大きな課題として上げられるのが、「平等・公平な社会の実現」といったフレーズです。耳障りのいいしっかりとした言葉です。しかし平等・公平を具現する完璧なものは存在しないと思っています。

２固定的性別役割分担

「稼（かせ）ぐ人は夫、妻は家周りが役目」この思想を打ち破ることがすべての解決につながると思われます。前提として考えられる「男女共同参画基本計画」は男女の平等感として生物学的性別がある一方、社会通念や慣習において社会によって作り上げられた

男性像、女性像があります。すべてを平等に扱うべきだ、女性も同様に働くべきだと決めつけるものではありません。どのような事柄についてもそれが主体性をもって行うのかはだれかということを明確にすることで、分担という点からは部分責任をどうするかにかかっています。それを実現していく過程において、先述の固定的性別役割が表れては消える交錯状態になり理想郷へとはなかなか進まないというところが現実です。それを支える社会の制度の構築といったものも重要な事項です。

（１）ジェンダー・ギャップ指数（政治・経済）から見る

◇２０２３年世界フォーラムでの発表では日本の指数は０，６４７で６４，７パーセントの部分で格差はなくなったが、まだ３５，３パーセントの部分で格差は残っているとしています。日本は調査対象１４６ヵ国のうち１２５位のランク（２０２２年指数発表以来の最低ランク）となっています。

◇先進国首脳会議参加国（Ｇ７）のなかで最下位

◇東アジア太平洋国１９ヵ国のなかでも最下位

この統計から見るジェンダー・ギャップは、政治と経済の分野によって全体のランクを大きく下げているものです。大雑把にいうと政界・企業の女性登用が極端に少ない、また働く女性の給与に格差が大きいといったものです。

ア＜政治の分野＞国会議員、閣僚の割合（過去５０年間）首長の在職年数などについて、男子に対する女性の比の加重平均でのランク付けです。

イ＜経済の分野＞労働参加率、管理職・専門職の割合、推定労働所得のそれぞれの男性に対する女性の比、および同一労働の支払われる賃金が同一かどうかの指標の加重平均でランク付けられます。

２０２３年発表の女性に関する日本経済は１２３位、政治の分野１３８位です。これらの状況は格差批判の好都合の条件とされるところがあります。

（２）国連開発計画(UNDP)2021 年の「ジェンダー不平等指数」

これは先述の「ジェンダー・ギャップ指数」とは異なる統計です。この統計による日本は１７０ヵ国中２２位でこの分析ではアメリカ、イギリス、ニュージーランドより高いランクにあります。この統計では途上国の女性の貧しさを測る妊産婦死亡率、２０歳未満女性の出産率の高さなどが指数の条件に入っています。政治や経済の分野での指数が表れにくい計算があるとの指摘もあります。それぞれ設定しているこれらの条件の評価による計算によってランク付けは大きく変わるということで指数によって格差が違うということです。

３女性管理職への登用の推進から見る

近年顕著になったと思われる女性管理職の増加をここでは項目として考えていきたいと思います。

（１）管理職になりたがらない女たち

「「女性活躍」に翻弄される人びと」（奥田祥子著）の記述からの認識ですが現状についての情報として受け取った内容です。その項目として

◇産め、働け、活躍の三重圧力

◇女同士の闘いが怖い、パニック上司は女性

◇数合わせの女性登用

といったものが挙げられています。

このような意識が多くある中で、女性登用の方策が果たして正しく機能しているか、将来的にも機能していくかということです。

（２）真に女性が輝く社会とは

次のこの項目についても次のような赤裸々なものが挙げられています。

◇女の一生は一様ではない

～子育ての意識を強く感じている。出産後の働く女性の半数（４６．９％）が第一子出産後に職を辞している。女性は仕事以外でも活躍していて、専業主婦の貢献度の大きさは認められている。

◇男女の「差異」を受け入れる

◇内発的動機づけを味方にやりがいという呪縛

～やりがいを求める傾向は男性よりも強い

◇多様な働き方と質の向上～敗北感に苛まれる女性も多数存在する。

◇活躍のシーンは十人十色

～規範の押し付けと社会的排除、女性の多様性を受容できる社会

（３）男性を襲うプレッシャー

◇女性登用に足をすくわれる。

◇女性優遇は「逆差別？」

といったことが挙げられています。

４現状から考える

（１）女性を軽視しているか

女性の生き方について男性が心底軽視しているという現実はないと思います。先述の「ジェンダー・ギャップ指数」の登場についての経済界の動きは確かにありました。その具体的内容は、企業における女性管理職を早期に新設・増加させる考え方でした。このことはそれぞれの企業では、女性と男性の差異のないジェンダーバイアスは改善の方策を推進している健全な企業であるというアピールと、企業内の評価から社会的に高いレベルの「平等」観念をもっての経営方針を打ち出し国家的にも寄与したいというまさにパフォーマンスがもたらされたのではないかと思いました。

その手順は早急なもので、主として社（企業）のトップが、例えば「今年は女性管理者を〇名増加させる！」といった急激な計画指示でした。これには他の者は抵抗することはできずトップの思いのままに施策として進んでいったところがあるようです。そのため将来有望と思われる女性であれば、現場経験を僅かしか経験しなくても一気に引き上げたり、総務の事務職の有能女性を総合職に切り替えて登用したりと、常識的に検討不十分なままでの多くの管理職人数の増加がありました。しかし、その弊害もありますが、これはトップの企業方針ということでの、男性側等からの表立っての抗議などは見られなかったといわれています。

時を経て検討を繰り返して取り組んできた企業では、女性の現場幹部としての多くの経験をさせながらの実力養成し、現場経験を計画的に果たし周囲からも納得される

女性管理職を設定してきた企業もあります。しかし、なお、女性管理職に準ずるその所属の次長・スタッフには実力を蓄えたベテラン男性等を配置している状況も引き続いているようです。管理職を育てる手はずは古くから変化しているものではなく、各企業等の現場に根づいた勤務の経験を重ねることが基本要件となっており、改めて確認しておきたいものです。

上位のポストにつけるにはどのように役職を経験させていくかという経験の流れを常に考えていくことが求められるということではないでしょうか。現場に根ざした管理者の育成システムを男女差なく充実した検討と見通しを持った上で構築していくことが必要だと思います。男女問わず自分の能力を十分に活かし真に活躍できる社会を創っていくという目標に向かっていくことが会社組織にとって重要なのです。

（２）日本のジエンダー問題意識は低いのか

内閣府男女共同参画局が実施した「令和４年度性別による無意識の思い込みに関する調査研究」があります。あくまで思い込みとしての中味ということで、思い込みに関する調査としての取り上げですが興味深いものがあります。調査項目については「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合が男女とも４０から５０パーセントの項目は「女性には女性らしい感性があるものだ」「男性は仕事をして家計を支えるべき」の二つがありました。この他多くの項目がありますが、２０パーセントの数字が出ているもので男女差の少ない項目では、

◇組織のリーダは男性が向いている

◇受付、接待・応対（お茶出し）などは女性の仕事だ

◇共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべき

といった、日常の中で話題となってそこここで交わされている話題の項目と思われるものもありました。あくまで思い込みに関する項目とは銘打っていますが、現状にも考えが及ぼされる内容であるとの印象を持ちました。

（３）調査の価値から見る

国連開発研究（UNDP）など世界的な評価の統計は色々な条件に左右されるものが多くあります。日本は日本の歴史があり支えられてきた文化があります。日本には日本の在り方や良さをもって幸せな生活がなりたっているのです。それらに根ざして性の格差を考えると決して性の格差の問題意識は低いものではありません。例えば仕事一つをとって見ても人それぞれ実力の差はありますし、優劣の評価は必ず行われます。また、人それぞれの好き嫌いの感情があります。各人の個性の中で、自分の好みに合った感じ方、捉え方も当然あります。これらは平等・公平を考える上での重要なポイントとなります。

（４）スポーツの分野からの見方

スポーツでは端的に説明ができます。ほとんどの取り扱いは体力的なもの、性別を考慮した実施方策として競技などでは実戦的配慮がなされており、格差についての問題提起は多くありません。

その中で、経験上のものとして、例えば「剣道」の継続的現状を考えてみたいと思います。剣道はいわゆる「習い事」の感覚があり、お茶・お花のお稽古と同じく「故（ふる）きを温（たず）ねて新しきを知れば、以（もっ）て師と為るべし」と

して温故知新の教えが基本としているものです。この意味合いは単に反復練習を意味するだけでなく、先人の教えから学び、自己を確立し現代に活かすことを目指す修養のプロセスを指しています。一般的には運動についての練習という表現内容ですが、習い事については色々な練習も総合して「稽古」という言葉に包まれているというものです。

また、試合等の勝負の判定についても打った打たれたといった表面上の判断に加え「気勢・残心」といったものが要素に加えられています。こういった考え方・捉え方が根本にあるのが練習に含まれる動きの内容としても稽古事の長年継続されている持ち味です。

男女の参加取り組みについては、上達段階での昇級・昇段審査などは古くから年齢を勘案したグループ分けをして、男女分け隔てなく混合した中での組み合わせをして成果を上げてきました。当然の動きとして普段のあらゆる稽古場所においても老若男女を問わず一緒に行っています。（公の剣道試合などでは男女別のものもあり）古くから男女、大人と子どもが同じ場所でほぼ同様の内容を限りなく進めているのです。

このような年齢・性別を問わずに共に参加できるものが他には見当たりません。その意味から格差のないスポーツが存在していることはまさに日本的なものであるといえるでしょう。

古式豊かな多くの武道や、陸上・水泳競技などは基本的に体力で競われるところから男女別になっています。このようにほとんどのスポーツは男女別になっているのが現状です。しかしこれはジェンダー・バイアスではなく男女の特性などを考えた通常の取り組みです。多くの人はこのような男女区別を当然視していますし、この見方・考え方が日々の生活の中においても活かされています。

５これからの対応のポイント

平等と公平の妨げとなるものは、直接的なものよりも、間接的なものが大きく作用していると思われます。例えばウワサであって真相が明らかでなくても情報を拡大評価し思い過ごしが独り歩きするということです。女性・男性を問わず自分の能力を生かし、真に活躍できる社会を目指すという命題に向かってその過程を具体化していくことが普遍的で重要な施策となるのです。これらに関わる弊害を最小限にするには、問題となる事柄を公にし、広く正しく知らせるとことです。しかし、その時点で断定できない複雑な内容が「しばり」となって公表の土俵に乗りません。

（１）日本的良識に基づく

現在の社会風潮は「リスクを過小評価し最悪の事態に備えない、リスクの察知について現時点ではムダと捉えて取り組まない」というものがあります。男女のバランスなどについてはこれからも徐々に変化していくと考えられますが、急激に変わることは多くの人の望まぬところです。日本おけるジェンダーの問題意識が世界的に見て低すぎるとするのは間違っていると思います。歴史的背景、地理的問題、現在、平穏に家庭生活が進んでいるといったそれぞれのお国の事情もあります。

日本人の対人関係の心遣いなど多くの長所が、良好な社会環境の形成に役立ってい

ると考えられ、他国との比較要素をそのまま受け入れることはできません。日本の良さが活かされるなかで不安材料もあります。それは浮かび上がる課題への対応です。「問題視されないようじっと黙っておこう、世の流れを読みながら自分に被害が及ばないように」といった消極的対処が功を奏するとの考え方です。個人的な解釈としても未だ多くの不明点が解明されるところではありません。

（２）意識を変えることへの対応

ジェンダーに関する課題も変化は徐々に進むでしょうが、急激な変化を望まない人も多い社会の状況です。国際比較では日本のジェンダー意識の低さを批判する声もありますが、そのことを単純に受け入れるのは早計です。歴史的背景や地理的条件、家庭生活の安定度など国ごとの事情は異なります。日本人の細やかな対人関係の配意や協調性といったものは、良好な社会環境の形成に大きく寄与してきました。日本の良さが活かされてきました。

しかし、その一方で、課題も継続してきました。その最大の事柄は、課題が顕在化しても「波風を立てずにやり過ごそう」とする姿勢が根強いことです。「問題視されないように黙っておく」「世の流れを見ながら被害を避ける」といった言動は、短期的には穏便でも長期的には解決を遅らせる要因となります。

まとめ

ジェンダーバイアスについては、まだまだ解明されていない部分や誤解や思い込みが多く残されています。だからこそ方向性や早急に結論を出すのではなく、立場や価値観が異なる人々が率直に意見を交わす機会が必要です。表面的な平等や理念にとどまらず、現実に即した制度構築と情報共有の仕組みを整えていくことでしょう。それらのことこそが持続可能で多様性を尊重する社会への道であると考えるところです。長い道のりになるとは思いますが、広い視野をもっての深掘りを心していきたいと思います。

（労務管理士）

＜参考文献＞

「ジェンンダー格差」実証経済学は何を語るか（牧野百恵著；中公新書２７６８）

「女性活躍」に翻弄される人びと（奥田祥子著；光文社新書９３）