

ジェンダーギャップ是正で「誰も取り残さない社会」を

ジャーナリスト・相模女子大学大学院特任 教授 白河 桃子

1) ジェンダーギャップの現状

毎年発表される世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数。今年の日本は前回の156カ国中120位から146カ国中116位となった。順位が上がっているように見えるが、対象国が減ったせいで、実態としては0.650ポイント（1に近いほど男女格差がない）で、前回よりも0.05ポイント後退している。「政治」「経済」「教育」「健康」のうち、経済、政治分野は特に順位が低い。「政治」は146カ国中（139位↑）で、「経済」は（121位↓）となっている。OECD圏内では最下位だが、146カ国では日本より下位の国はイスラム圏が多い。この状況では先進国とは言い難いのではないか。

グローバルの現状を見ると、先進国のジェンダー平等推進は加速している。その理由は「人権」の課題であり、SDGsの視点がある。持続可能な社会、持続可能な経済のために「ジェンダー平等」が必要だという考え方だ。経済の視点でも「イノベーション」の条件は多様性であり、多様性を許容しない社会は「イノベーションが起こりにくく、投資先としての価値がない」とみなされる。

グローバルには「ジェンダー格差」は大きな課題であり、さまざまな分野での「ジェンダーバランス」の隔たりを是正しようとする動きが広まっている。日本の経済、行政、司法を見れば、意思決定層となると「中高年男性」の姿が圧倒的に多い。アリババの創業者ジャック・マー氏は日本について「会議室に入ると、そこにいるのは銀髪の男性幹部ばかりだ」という違和感を口にしている。

2) 課題：いかに同質性のリスクを回避するか？

なぜ「ジェンダー平等」が重要課題なのかという本質的な問題をまずは解説する。

極端に「同質性の高い」場所では不祥事や見落としが起きやすい組織のメカニズムがある。「集団浅慮（グループシンク）」という現象だ。

「集団浅慮」は組織が個人の総和よりもレベルの低い意思決定をしてしまうことを意味する。社会心理学者のジャニス（1972）が提唱して以来、様々な防止策が研究されている。例としては「米ビックス湾事件（キューバ侵攻）」、「旧日本軍の失敗」などもあげられる。集団浅慮で起きるのは、「集団の実力の過大評価」「不都合な悪い情報を入れない」「内部からの批判や異議を許さない」「他の集団をきちんと評価しない」「逸脱する人を許さない同調圧力」「集団内の規範を重視する」などの事象だ。

みなさんの所属する組織にも、このような光景はないだろうか？ 日本の企業に相次いで起きる不祥事、金融不正、データ改竄などを考えると、誰もが「うちの会社にも」と思い当たるのではないか。

思い起こすのは、日本のジェンダー規範のターニングポイントとなったオリパラ委員会の森喜朗氏の「ジェンダー炎上」発言である。「女性の入る会議は長くなる」「（うちの組織の）女性はわきまえておられる」などという発言が「女性蔑視発言」として連日メディアに取り上げられた。処遇検討を求め、20代の大学生能條桃子さんが募った署名は、あっという間に5万筆を超えた。5年前なら「いつものこと」「悪気はなかった」で終わっていたかもしれない。しかしグローバルでは#MeToo、#BLMの流れを経て、「差別」問題を「悪

気はなかった」で看過してはくれない。また沈黙もしない。なぜなら「黙っていることは差別に加担すること」という意識が、企業などにも浸透したからだ。五輪の最大のスポンサーである米NBCテレビが「森氏は去らねばならない」という意思表示をしたことで、森氏はオリパラ委員会の長の座から辞任せざるをえなくなった。また、あるオリパラ関係者は、森氏の解任時に「もっと大きな“爆弾”がある」とこぼしていた。後に開会式直前の責任者の交代などを見て、これだったのかと思う。関係者の中に「いずれまずいことになる」とわかっていた人はいたのだ。でも言い出せなかった。

「同質性」の高い組織では「集団浅慮」による悪影響が起きる典型例ではないか？オリパラ委員会の関係者によれば「大学時代の体育会からの先輩後輩関係」が色濃く、体育会系の文化、縦社会、男性中心のホモソーシャル社会の縮図のようになっているという。

「見落とし」には多数の例がある。例えば車のシートベルトは男性のダミーで実験が行われており、「1998～2008年までの米国での自動車事故データでは、同等の事故に遭った際に重傷を負う確率は女性のほうが47%高かった」ことを考えると女性のダミーを使った実験も必要ではなかったのではないか？

また、メルセデスベンツが男性ばかりのチームで開発した「音声認識システム」は女性の声を認識できないという初歩的なミスがあり、開発費をドブに捨てたことがある。薬の治験はほとんどが「白人男性」中心に行われている。

しかし、近年「ジェンダード・イノベーション」という性差に注目した視点を研究開発にとり入れる動きがある。

欧州連合（EU）は、21年以降、原則全ての研究で性差分析の組み込みを義務化した。特に今後の社会のベースを構築するAIの分野では重要だ。現在8割のソフトウェアが男性エンジニアによって作られている。AIに学習させるデータはすでに「バイアスがある状態」の社会のデータなので、そのままにしておくと「女性やマイノリティーに不利益や差別されやすい状況をもたらす」ことがある。アマゾン採用AIツールを開発していたが、断念したという経緯がある。過去のデータを学習させたが、10年分の履歴書は大半を男性が占めていたので、AIツールは女性を避けて採用していたのだ。

5兆円市場と言われる「フェムテック¹」市場も、女性のスタートアップ経営者という新しいプレイヤーが出てきたからこそこの市場である。顧客の5割は女性なのに、今までは見落とされていた市場である。

政策ではコロナによる危機に対応するため「各人に10万円の給付」を決めた時「世帯主」の口座に給付する仕組みだった。「DV被害者で、世帯主である夫から逃れて生活している」女性やその子どもの存在が見落とされていた。彼女たちはどうやって10万円を受け取れるのか？あとから女性議員らが追加の措置を訴えた。

3) 解決策：いかにしてジェンダー平等を獲得するのか？

①クオータ制

同質性のリスクを防止するには、少なくとも決定に影響を及ぼす一定の割合(クリティカルマス)として、たとえば3割以上の、同質ではないメンバーがいて、「わきまえず」発言できることが重要だ。つまり「多様性」と「心理的安全性」の両方があるべきだ。

日本の意思決定層において、女性は最大のマイノリティである。人口の半分を占めるのに、意思決定層

1 フェムテックとは、Female（女性）とTechnology（テクノロジー）をあわせた造語。女性のライフステージにおける健康課題を、テクノロジーで解決するサービス、商品の事を指す。

にいる女性は3割どころか、ゼロも珍しくない。上場企業の女性役員比率は7.4%だが、女性役員ゼロ企業は43%もある。(2021年7月調査)

よく「女性を入れたら儲かるのか?」と聞かれるが、今まで多様性をいれなかったこのとの「リスク」や「見落とし」を考えるべきだ。

あらかじめ構成比を決めてしまうことをクォータ制という。極端に人種や男女などの隔りがある場合、変化を加速するためのアファーマティブアクションと言われる試みだ。特に政治分野では「公のことはみんなのこゝろ」を決める場なので、男女比は人口比に近い方がいい。世界で国政レベルにおいてクォータ制の導入が判明している国の数は87か国である。(平成23年版男女共同参画白書より)「実力のない女性議員が増えるのか?」という反発が必ずあるが、クォータ導入後も女性議員の質は下がらず、さらに「質の悪い男性議員を排除する」効果があると、スウェーデンの政策の実証研究でわかっている。(奥山陽子・ウプサラ大学助教授 日経新聞「経済教室」2021)

②アンコンシャスバイアス²への対処は「見える風景を変えること」

まずは全ての人に「ジェンダーレンズ」を身につけて欲しい。それはメガネをかけるように簡単なことだ。「人口比で5:5なのに、なぜこの場に女性が(または男性が)少ないのか?」という視点である。先日国交省が開催するシンポジウムが男性登壇者のみで批判された。これは「Manel」といい、男性だけのパネリストで開催されるパネルのことだ。欧米では恥ずかしいこととされ、日本でも外資系企業などは「登壇を依頼されてもManelは断る」というルールを設けている。人の目にうつる男性ばかりという光景を男女ともにいる光景に変えていくことは「ステレオタイプ」「アンコンシャスバイアス」を払拭する上でとても重要だ。ドイツのメルケル首相が退陣したとき、小学生の男の子から「男も首相になれるの?」という言葉が出た。生まれてからずっと女性の首相しか見たことがないからだ。行政のパネルや委員会など、できることから男女比を変えていくルール化も重要だ。またメディアは風土を作る上で大きな役割を果たしている。

日本のジェンダーギャップが一番大きなところは政府とオールドメディアである。

特にテレビはステレオタイプを再生産する強力な力がある。BBCがやっている「50:50」プロジェクト(番組内の男女比を5:5にする)のような仕組みが必要だ。広告の力で「ステレオタイプを払拭する」ための国連の取り組み、アンステレオタイプアライアンスというプロジェクトにP&Gなど多くの企業が参加している。日本支部も2020年に立ち上がっている。2020年、2021年と日経新聞と共同で、「日経ウーマンエンパワメント広告賞 アンステレオタイプ広告賞」を選出している。

③ジェンダー統計と開示

ジェンダー平等には、ジェンダー統計の開示も重要だ。台湾はアジアで多様性を重視した環境が進んでいる。政治分野のクォータ制もあり、2012年に女性議員の数が4割を突破した。デジタル担当相オードリー・タンについての本を書いている近藤弥生子さん(ノンフィクションライター)にヒアリングしたところ、「ITを使った台湾のジェンダー平等の開示」の仕組みがとてもよくできていた。首相補佐官森まさこ議員とのズーム会議でプレゼンをしてもらい、以下のことがわかった。

—2011年に台湾行政院が制定した「男女平等政策ガイドライン」では、各省庁及び地方政府が、政策や法律に関わるプロジェクトを始動する際、参加メンバーの男女比率等を示す資料を提出することが義務付けられた。

2 アンコンシャスバイアス

無意識のバイアス、無意識の偏見を意味する言葉である。Unconscious(自覚しない、無意識の)と、Bias(偏見、先入観)をあわせた造語で、自分では気づかないまま心の中に持っている偏った見方・考え方、根拠のない思い込み、先入観・固定概念などを指す。

—「ジェンダー平等委員会」によって審査され、基準を満たさない場合は却下される。

—台湾行政院「重要ジェンダー別統計データベース」は2015年から設置され、あらゆるジェンダー別の統計が公開されている。(それもPDFだけでなく、官民だれもがダウンロードして利用できるように、Excel形式・JSON形式などが選べる。)

議員や低収入の人、有価証券を販売する企業の役員、海外視察団、校長の数まで、あらゆる公の男女比がサイトで公開されている。

日本もジェンダー統計の開示は着々と進んでいる。これは林伴子元男女共同参画局長のパワフルな牽引力のおかげだ。以前は日本の統計は男女比に特化したものがまとまっておらず、数字をとりにくかった。ジェンダー統計がないと「もう女性の時代でしょう」「女性は十分強いよ」という印象論に流されてしまう。見える化は重要だ。

しかし台湾のような「比率を届け出て、ダメ出しがある」という制度は日本にはない。

オードリー・タンさんによれば、この仕組みの効果は「すべての公務員たちが『自分たちが関わる仕事、どれだけジェンダーの平等に影響するだろうか』と考えるように鍛えられたこと」という。何かをやりたい人は常に「男女比は？」と意識する習慣がつくのだ。これは重要なポイントだ。

④環境整備 多様な働き方による多様性の実現

「実力があれば男女は関係ない」一見正論のようだが、そもそも実力とはなんだろうか？「妊娠出産で仕事を休む可能性がなく」「子育ての責任を放棄し、24時間365日を仕事に捧げられる」ということではないだろうか？つまり労働時間である。パートナーにケア労働をすべて丸投げすることが「実力」とされていないだろうか？今までの「実力」は専業主婦を持つ男性用の働き方を前提にするものだった。特に政治とメディアの世界はいまだに「24時間稼働できない」ことが悪とされている。

しかしコロナで働き方は大きく変わり、場所や時間の柔軟性が広がった。フレックスタイムとテレワークは子育て期の女性にはメリットが大きい。また共働きが生活を支える若い世代の男性ほど家事育児時間も増えている。男女ともに多様な働き方が可能になり、初めて多様性への道が拓かれる。働き方の場所や時間が柔軟になることは、男女、子供のあるなしにかかわらず、全ての人に恩恵をもたらす。

ジェンダー平等とは女性のためだけのものではない。ジェンダーギャップは多様性と人権のバロメーターであり、「誰も取り残さない」社会であるかを問うものなのだ。

参考文献：

https://note.com/yaephone/n/n298c60d8a00b?fbclid=IwAR33VoGWwitHkNnSq21w-ffquF0sm4_e5NGXuWnKrwpx7rJfkcdWunokhME

台湾のジェンダー平等施策、なかでも「ITで男女比を公開する仕組み」についての報告資料を公開します。

近藤弥生子 | 台湾在住ノンフィクションライター

2022年5月23日 11:43

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCD043ND0U1A800C2000000/>

男女均衡参加、再生への鍵 民主主義の未来

奥山陽子・ウプサラ大学助教授

経済教室 日経新聞

2021年8月20日 5:00