

「男性の生きづらさ」はどこから来ている？

パルシティ江東通信 vol.44（2022年2月25日発行）では、「オールド・ボーイズ・ネットワーク（男性中心の組織文化や人間関係）」で創られてきた、ビジネス上での暗黙の了解やしきたり（負担の重い仕事や長時間労働は男性が行う、昇格者を無意識に男性から選ぶ、等）が女性活躍を阻む要因のひとつであることを述べました。しかし、今、この「オールド・ボーイズ・ネットワーク」で培われてきた文化が、男性自身をも苦しめていることが分かってきました。

男性同士で与え合う「男らしさ」のプレッシャー

「女性が一步踏み出すきっかけをつくり、ともにインクルーシブな社会をつくる仲間を増やすこと」をミッションとして活動している、Lean In Tokyo という団体があります。この団体が、日本国内で勤務する性自認が男性の方を対象に『男性が職場で感じる「生きづらさ」と DE&I 推進に関するアンケート¹⁾』を実施しました。その結果を見ると、64%の男性が職場において「男らしさ」という固定観念やプレッシャーにより多少なりとも「生きづらさ」を感じていることが明らかになりました。具体的な場面としては、「昇進に対して野心的でなければいけない・競争に勝たなければいけないというプレッシャーを感じる時」や「長時間労働や休日出勤を許容できなければいけない風潮」が上位に挙がっています。

そして、このプレッシャーを感じる原因として「社会全体の風潮（54%）」が最も多く、次に「男性の直属の上司（23%）」、「男性の同僚・知人・友人（10%）」と続きます。調査では、『男性が感じる「男らしさ」のプレッシャーは、実は男性同士で与え合っているものである可能性が示唆されています』と指摘しています。



「こうあるべき」から「こうありたい」へ

例えば、働き盛りと思われる年齢の男性が平日の昼間に住宅街を歩いていると「不審者」扱いを受ける…このような「普通の男性は平日の昼間は働いているもの」といった偏見をなくしていくことも、男女共同参画社会を実現する第一歩になります。男性が「一家の大黒柱」として働き続けることを求める社会は、裏を返せば女性に「家庭を守り、男性をサポートすべき」と求め続けることに繋がっているかもしれません。男性の人生の価値観が「仕事（ここでは特に、定年まで正社員で働くこと）」だけに置かれるのではなく、「多様な働き方」「私生活の充実」「育児の専念」など、ライフステージやその時々状況や考え・目標などにより柔軟に変えることができ、それを周囲が受け入れることで、誰もが自分の望むワーク・ライフ・バランスを実現することができそうです。

【出典・引用・参考文献】

i. Lean In Tokyo「男性が職場で感じる「生きづらさ」と DE&I 推進に関するアンケート」調査結果 <https://leanintokyo.org/20221107-1/>

パルシティ江東通信 vol.52

合言葉は

「無くそう思い込み、守ろう個性 みんなでつくる、みんなの未来。」

内閣府男女共同参画局は、6月23日から29日の「男女共同参画週間」に向け、これからの時代を創り上げていくユース世代（15～20歳）から、日本国内、国際社会に向けたメッセージとなるキャッチフレーズを募集しました。応募総数4,326点の中から審査の結果、上記タイトルのとおり決定ⁱしました。

6月には、G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が栃木県日光市で開催されます。世界共通の持続可能な開発目標（SDGs）で掲げられている17の目標のひとつ、「5. ジェンダー平等を実現しよう」。男女共同参画社会の実現と女性活躍の推進は、日本だけではなく世界共通の課題です。

以下では、東京都と江東区の取り組みを一部ご紹介します。

東京都の取り組み

東京都では、男女平等参画の現状と施策を紹介する「だれもが輝くとうきょうガイドブック～男女平等参画のための施策～」を発行し、生活文化スポーツ局ウェブサイトでデジタル配布しています。さらに、社会全体が家事・育児をチームとして考える「TEAM 家事・育児」、女性の悩み相談サイト「TOKYO メンターカフェ」、若者がキャリアデザインを知る「WILL キャリッジ」等を運営し、情報発信をしていますⁱⁱ。

また、性別による無意識の思い込みに気づく取り組みとして、「女性だから？男性だから？『無意識の思い込み』エピソード」を募集し、投稿の中から選ばれた「みんなの『気づき』」につながる100のストーリーを公開しています。



江東区の取り組み

江東区では、男女共同参画社会の実現を重要な施策の一つと位置付け、推進に取り組んでいるところです。男女共同参画推進センターでは、先入観に気づき新たな視点を養う連続講座「パルカレッジ」や、フォーラム、学習講座など各種イベントの実施、広報紙「PalCato（パルカート）」の発行、女性のための法律相談などを行っています。

一人ひとりがお互いに、性別、年齢、国籍、価値観、生き方など様々な違いを認め合い、その人の個性が尊重され、すべての人が自分らしく、平等に安心して暮らすことができる社会の実現を図る。それが江東区男女共同参画行動計画の基本理念です。私たち一人ひとりが「無くそう思い込み、守ろう個性」を意識して、日々の生活の中で取り組んでいくことが大切です。

【出典・引用・参考文献】

i. 男女共同参画局『令和5年度「男女共同参画週間」キャッチフレーズの決定』<https://www.gender.go.jp/public/week/catch2023.html>

ii. web サイトなどの取り組み <https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/>

パルシティ江東通信 vol.53

「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント推進に向けて」

2023年、日本はG7の議長国を務めており、年間を通じて、日本各地で様々な関係閣僚会議が開催されています。そのひとつとして、G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が6月24・25日に開催されました。会合では、小倉女性活躍担当大臣・内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が議長を務め、セッションでは「コロナ禍での教訓を生かす」「女性の経済的自立」をテーマに議論が行われました。



新型コロナウイルス感染症、その影響を振り返る

新型コロナウイルス感染症は、女性の雇用と仕事に大きな影響を与えました。緊急事態発出時には女性が74万人、男性が35万人の就業者数が減少しており、女性の減少幅は男性の約2倍となっています。この背景には、女性は男性に比べて非正規雇用労働者の割合が高く、特にコロナ禍で影響が大きかった「飲食業」「娯楽業」「小売業」等の割合が高いⁱことが挙げられます。さらに、学校や保育施設、介護サービスの運営に支障をきたしたことで、無償のケア・家事労働の主な責任を担っている多くの女性が、子供や家族の世話をするために労働市場から退出したり、労働時間を短縮したりすることを余儀なくされたⁱⁱことも大きな要因のひとつです。

女性への暴力、自殺の増加

女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、決して許される行為ではありません。しかし、コロナ禍の生活不安やストレス、外出自粛による在宅時間の増加によって女性に対する暴力の増加が報告されています。また、自殺者も増えており2020年の自殺者数は女性の増加幅が増えていますⁱⁱⁱ。この自殺者の増加はコロナ禍で顕著であり、背景として経済生活問題や勤務問題、DV被害や育児の悩み、介護疲れによるメンタルヘルスの悪化等が挙げられます^{iv}。

誰ひとり取り残さない社会に向けて

「新型コロナウイルス」は万遍なく人々の生活に入り込み、社会のあらゆる分野に大きな影響を及ぼしましたが、その影響はジェンダーによって異なりました。多くの分野で女性と女児、LGBT等の人々に不均衡な悪影響を及ぼし、既存のジェンダー不平等を悪化させました^v。しかし私たちは、この教訓から学び、さらなるジェンダー平等へ向けて飛躍する力を持っているはずで、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)、女性活躍は日本の中長期戦略であり、経済成長を好循環へ導く要です。男女共同参画社会の実現には、困難な状況にある女性の再就職・転職支援の強化、テレワークなどの柔軟な働き方への見直し等、社会的な改革とともに、「男は仕事、女は家庭」という昭和の経済成長期そのままの家族観から脱却し、多様化した価値観・ライフスタイルを尊重すること等、私たち一人ひとりの意識改革を複合的に進めていくことが必要です。

【出典・引用・参考文献】

i. 男女共同参画局「コロナ下の女性の就業への影響」https://www.gender.go.jp/research/weekly_data/O3.html

ii. v. ジェンダー平等と全ての女性と女児のエンパワーメントに関するG7ジェンダー平等大臣共同声明「日光声明」https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_g7g8/pdf/g7_202306_02.pdf

iii. 内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性の影響について」自殺者数の推移 https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202107/202107_03.html

iv. 厚生労働省「自殺対策・生活支援について」自殺者数の推移 <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000755345.pdf>
https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202107/202107_03.html

「包括的性教育とは？」

皆さんは、「包括的性教育」という言葉を聞いたことがあるでしょうか。これは、身体や生殖の仕組みだけでなく、人間関係や性の多様性、ジェンダー平等、幸福など、幅広いテーマを含む教育のことを言います¹⁾。

この性教育の手引書となっている「国際セクシュアリティ教育ガイダンス」では、幅広く扱うテーマを、8つのキーコンセプトとして設定しています（右図参照）。

国際セクシュアリティ教育ガイダンス 8つのキーコンセプト

- ① 人間関係
- ② 価値観、人権、文化、セクシュアリティ
- ③ ジェンダーの理解
- ④ 暴力と安全確保
- ⑤ 健康とウェルビーイング（幸福）のためのスキル
- ⑥ 人間のからだと発達
- ⑦ セクシュアリティと性的行動
- ⑧ 性と生殖に関する健康

また、キーコンセプト④にあるように包括的性教育は暴力を起こさない、安全で健康的な関係構築をするための学びでもあります。積極的に「〇〇したい」と望むお互いの意思を確認し合う「同意」について学んだり、相手に愛情を伝えるための適切な触れ合いについて学んだりすることで、加害を生まない考え方を身に付けることができます。

本来は、各国の学校のカリキュラムとして取り入れ、年齢に応じて繰り返し教えていくことが進められています。日本ではこのガイダンスが学校の性教育に反映されていません。

そのベースにあるのは「人権の尊重」

例えば、自分の身体に誰がどのように触れて良いかは自分が決めて良いという権利は、理屈ではわかっている相手にも「やめて」と言い出しにくかったり、拒否すると嫌われるのではと不安に思ったりしてしまうこともあります。子どもはもちろん、私たち大人にとっても「権利」をベースにした性教育は「自分は今、大切にされているか」と振り返るきっかけとなります。



私たちは、今一度「性教育は人権教育である」と捉えなおす必要があります。性教育を学ぶことは、他者を尊重し、違いを認め合い、自分の身体を知り、守り、自分らしく生きる権利を学ぶことと同じなのです。

あとを絶たない性被害、支援の手を広げるために

いま、性犯罪に関するニュースが連日報道されています。暴力の実態を知り、被害者の苦痛を知った私たちには、何ができるのでしょうか。

内閣府男女共同参画局においては、「子どもの性被害」や「男性の性被害」に関する情報を新たに掲載するなど、発信を強化ⁱⁱ⁾しています。サイトでは、被害を受けた子どもへの対応や、職務上相談を受ける立場にある方が気をつけたいことなどがまとめられています。暴力を容認しない社会風土を醸成するには、私たち一人ひとりが性の権利を理解し、「同意のない性的な行為は性暴力であり、重大な人権侵害」であることをあらためて認識して学びを深めていくことが大切です。

子どもたちのために できること



あなたは悪くない



←【男女共同参画局「性犯罪・性暴力とは」】

【出典・引用・参考文献】

- i. 包括的性教育について 光文社 T-Navi Edu <ティナービ・エデュ> Vol.12 https://www.kobun.co.jp/Portals/0/resource/dataroom/magazine/dl/tnaviEdu12_02.pdf
- ii. 男女共同参画局「性犯罪・性暴力とは」 https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/seibouryoku/index.html#work

ノーベル経済学賞受賞 男女の賃金格差の要因説明等の研究で評価

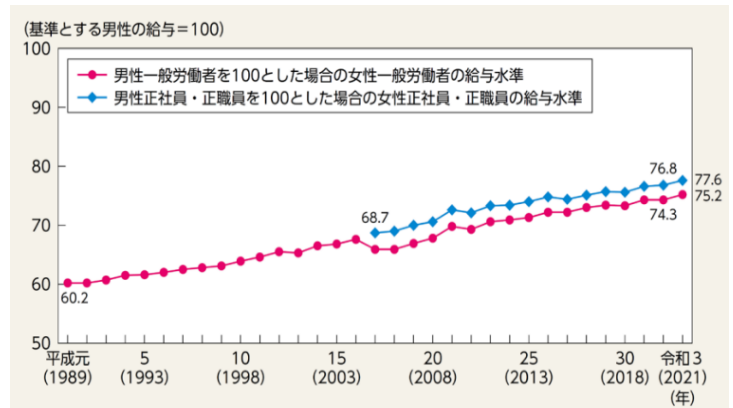
今年のノーベル経済学賞は、男女の賃金格差の要因や労働市場における女性の役割などを研究してきた、ハーバード大学のクラウディア・ゴールドフィン教授が受賞しました。ノーベル経済学賞を受賞した女性はこれで3人目ですが、男性との共同受賞でない女性の単独受賞は初めてのことで

ゴールドフィン教授は、アメリカの200年以上にわたる女性の労働市場への参加についてデータを集め、男女間の格差の是正において何が重要なのか、そのカギとなる要因を分析しました。彼女の研究は、政府の介入や男性の家庭参加に加えて、長時間労働を改めるなど、企業が男女間の格差是正に向けて柔軟な働き方を認めることを論理的に後押ししたとされています。ⁱ

日本の男女間の格差

ゴールドフィン教授は受賞後の記者会見で、日本の労働市場にも触れました。10～15年前に比べ働く女性が著しく増えているものの、フルタイムで昇進機会もある正社員ではなくパートなどの短時間労働が多いと指摘。「働く女性が増えるのは良いことだと思う。だが、彼女たちは本当はどこにも進んでいないと言える」と述べ、真の意味での女性の社会参画は進んでいないとの見方を示しました。ⁱⁱ

右図は、日本の男女間の賃金格差を表したものです。令和3年の男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準は75.2となっています。



日本の男女間賃金格差の推移 (出典: 男女共同参画局)

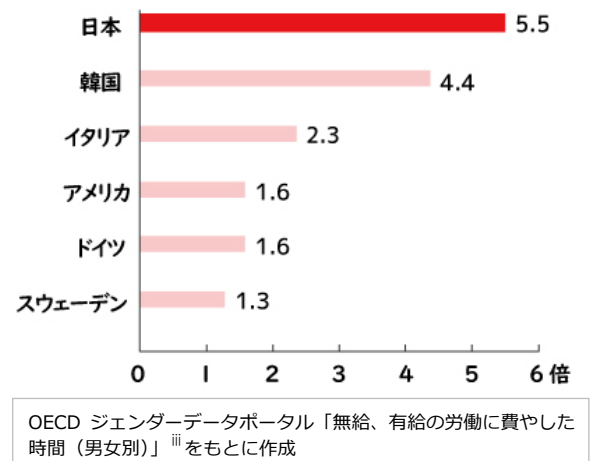
格差の解消に向けて

日本で男女間賃金格差が生じている理由には、管理職の女性が少ない、女性の非正規比率が高い、女性の平均勤続年数が短い、性別役割の固定化、等が指摘されています。これらは、日本では家事や育児などの無償労働が、女性に偏る傾向が極端に強いことと関係していると言えるでしょう。

OECDの最新の統計データによると、どの国でも無償労働時間は女性の方が長いですが、日本の男女比は5.5倍にも上ります。ⁱⁱⁱ また、令和4年発表の総務省統計局の資料によると、6歳未満の子を持つ共働き世帯では、週全体の平均家事関連時間は夫が1時間55分、妻が6時間33分という結果でした。^{iv}

賃金格差の解消に向けては、長く根付いてきた「男は仕事、女は家庭」という固定観念の払拭や、男性の長時間労働を改善するための労働環境や社会文化を見直すことが求められます。変化を後押しする一つとして「制度」の活用があげられます。今回のコラムでは、ノーベル経済学賞受賞の教授に「最も優れた政策の一つ」と言わしめた、日本の男性育児休業の制度について取り上げます。

■家事や育児など女性の「無償労働」は男性の何倍か？



【出典・引用・参考文献】

i. NHK NEWS WEB <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20231009/k10014220061000.html>

ii. 毎日新聞 <https://mainichi.jp/articles/20231010/k00/00m/030/022000c>

iii. OECD Time spent in unpaid, paid and total work, by sex <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757>

iv. 総務省統計局 <https://www.stat.go.jp/info/today/pdf/190.pdf>