

女性活躍推進に欠かせない 男女共同参画の視点

かしま
鹿嶋たかし
敬

●実践女子大学・教授

《女性活躍推進という名の ジェンダーの主流化》

「女性活躍推進」と「すべての女性が輝く」という言葉が、流行語と言ってもいいくらいの頻度で新聞などをにぎわしている。このような状況を男女共同参画関連の用語で表現すると、“ジェンダーの主流化現象”となるのであろうか。のっけから堅苦しい表現になるが、ジェンダーの主流化って何？という質問への答えも冒頭に用意しておかなければなるまい。

この言葉が明確化されるのは、1995年の第4回北京女性世界会議で、である。女性のエンパワーメントを促すアジェンダ（行動予定）とも言うべき北京行動綱領の中に盛り込まれ、ジェンダー平等の視点があらゆる施策、計画、事業等に反映されなければならないとした。

従来、政治、経済等の大状況問題が政策課題の上位に位置づけられ、女性関連の問題になるとプライオリティ（優先順位）も低く扱われることが多かった。そうではない、もっと主流化（Mainstreaming）されるべきだ、平たく言えばもっと上位に扱われるべきだ、というのがジェン

ダーの主流化の考え方であり、当然それはゴール（目標）ではない。目標はジェンダー平等の達成であって、その戦略がジェンダーの主流化なのである。

2011年に内閣府は「北欧諸国における立法過程や予算策定過程等への男女共同参画視点の導入状況等に関する調査」結果を公表した。その検討会のメンバーに筆者も加わったが、北欧諸国でのジェンダーの主流化とは、政府予算にジェンダー平等の視点を盛り込むこと、すなわちジェンダー・バジット（ジェンダー予算）が中心だということである。具体的には政策決定から予算の編成、執行、決算、さらには評価と、予算の全過程に男女平等の視点を反映することを言い、例えば「男女共同参画関連予算は締めてこれだけ」というように限定したりするのではなく、男女平等社会を形成する上で何らかの影響を与える施策すべてが対象になる。

第3次男女共同参画基本計画にも「ジェンダー予算の推進に向けた検討」が、今後の課題として「第2分野 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革」の中に入っているが、これはまだ、種を播いたくらいの段階だろう。ジェンダー予算の手法は世界的にも確立して

いるわけではなく、例えばフィンランドでも、予算の策定プロセスでそもそもジェンダーの主流化とはどんな取り組みを意味するのかを各省庁に理解させるのは大変だったという。

それをどのように克服していったのか。上記の調査報告書はフィンランド予算局の役人の弁として、次のような声を紹介している。

「政府機関が幅広くジェンダー予算の導入・実践に取り組むことで、男性・女性が持つ潜在能力を均等に活用できる社会・経済環境の整備が進み、フィンランドの経済成長を促進する効果が得られると…経済効果に焦点を当てた説明・説得が有効であった」

すなわち、「経済」が説得力を持つというのである。

《社会政策ではなく経済政策》

さて、このあたりから日本の状況に目を転じてみよう。安倍総理は文芸春秋誌2014年9月号に「安倍晋三 アベノミクス第二起動宣言」なる一文を寄せ、その中に次のような文章がある。

「保守政治家の安倍晋三が『女性が輝く社会』という違和感を持つ方がいらっしゃるかもしれませんが、従来のように社会政策としてではなく、私は経済政策の重要な柱の一つと位置づけています。これまで人材資源として十分に活かされていなかった女性の皆さんは、言ってみれば“宝の山”です。女性が企業の役員といった指導的な地位にも立つことで組織にダイバーシティ（多様性）が生まれる。さまざまなバックグラウンドを持つ人材がよい刺激を与え合うことで企業はより強靱になり、クリエイティブになっていきます」

女性活躍推進は経済政策で、社会政策ではないということ。これは安倍総理の女性関連政策とは

何かを考える上で、重要なポイントである。経済政策と対比的に用いられる社会政策は定義が厄介だが、貧困問題から労働問題、そしてジェンダー関連の問題も含むということだけを指摘しておこう。筆者の理解では、社会政策には男女平等の問題が含まれるということだ。

現・第2次安倍政権とフィンランドとの共通点のキーワードは、「経済」である。フィンランドは経済効果を説くと各省庁の理解が得られ、日本もまた経済政策の女性活躍推進が企業体質を「強靱」にするきっかけになると総理自身が語っているのだ。安倍政権になってから、多くの企業が女性の登用に目の色を変えるようになった。背景には少子化に伴う労働力不足に対する懸念等もあるのだろうが、経営者がなりふり構わず「女性登用」を口にすることなど、これまであまりお目にかかったことのない光景である。

では相違点は何だろう。先にジェンダーの主流化はあくまでジェンダー平等達成の手段だと指摘した。目標は日本の場合、「男女共同参画社会の形成」なのである。フィンランドでも、ジェンダー予算はジェンダー平等社会の達成の手段でしかない。その点、経済政策だと言い切ってしまうと、日本の場合、目標である「男女共同参画社会の形成」という視点があいまいになる。つまり、フィンランドの場合は手段（ジェンダーの主流化）、目標（ジェンダー平等社会の形成）が明快に区分けされているのだが、日本の場合は残念ながら、両者が混在している。果たして、女性の活躍によって一定の経済成長を成し遂げた時、女性はどのような位置づけになるのか。女性の活躍を経済成長戦略に位置づけたのは安倍政権が初めてだが、それだけでは女性は“使い捨て”にならないか。

確かに人権問題等を抱える社会政策は、結果が出るのが経済政策のようにスピーディーではない。経済政策なら総理の鶴の一声で動くこともあるが、

例えば国連・女子差別撤廃委員会が政府に突きつけた民法改正問題などなかなか動かない。動かない理由は簡単だ。人権に関する条文の中には、イデオロギー、思想等に転嫁され、問題がより複雑化したりするものもあるからである。ちなみに女子差別撤廃委員会が民法改正の一つに挙げている選択的夫婦別氏制度を例に引けば、法務省は法制審議会の答申に基づき、1996年に改正案を準備したが、その後一度も国会に提出されたことはない。筆者は現在、男女共同参画会議・監視専門調査会会長をしている立場上、閣僚が出席する官邸での男女共同参画会議で民法改正に向けた法案提出の「努力の継続」を訴えることがあるが、民主党政権時代も含めて日の目は見ていない。重要法案については党議拘束をかけ、党の方針通りに投票するよう縛りをかけたりすることも法律改正問題が動かない一因になっている。

こう考えると、とにかく経済の分野だけでもと、安倍政権が考えても不思議ではない。だが、繰り返しになるが、男女平等については「様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要」（男女共同参画社会基本法前文）である以上、それを念頭に置いた政策の展開が必要不可欠で、女性活躍推進に関しても例外ではない。本稿のタイトルをあえて「女性活躍推進に欠かせない男女共同参画の視点」としたのもそのためである。

◀再生産される 固定的性別役割分担意識▶

ただ、内容の是非はどうであれ、第2次安倍政権になって以降、長く動かなかった女性関連施策を動かそうという機運が出ているのは確かである。配偶者控除の見直し論議もその1つだ。結論は出ていないものの、税制調査会が見直しの議論を始

めた。では、男女共同参画基本計画はそれをどう表現してきたか列挙すると、以下のようになる。

第1次基本計画 「税制、社会保障制度…が、個人のライフスタイルの選択に対する中立性等の観点から総合的に検討する」

第2次基本計画 「税制については、男女の社会における活動の選択に中立的な仕組みとしていくことが重要である。…配偶者控除については、引き続き検討を深める」

第3次基本計画 「税制については、男女の社会における活動の選択に中立的な仕組みとしていくことが重要である。…配偶者控除の縮小・廃止を含めた税制の見直しの検討を進める」

5年ごとに見直しを進める国の行政のアクションプラン、男女共同参画基本計画に継続してこのような記述があっても動きはなかった。動かざること山の如しか、と思いきや、ようやく動く気配を見せ始めたのである。第3号被保険者制度に関しても、第2次、第3次基本計画共に、年金制度の議論の中で「幅広い観点の中から検討していく」と書かれている。こちらについても「見直すらしい」という噂は漏れ伝わってくるものの、配偶者控除の問題ほどの見直しに関する確実性はない。

2014年秋の臨時国会には、女性活躍推進法案が提出された。2014年12月の衆院選で国会が解散し、廃案になったが、従業員300人超の企業に女性の採用や登用などに関する数値目標と達成に向けた行動計画作りを義務づけ、日本初のポジティブ・アクション法の名もあった。さらに同年10月には、「すべての女性が輝く政策パッケージ」が発表になった。同パッケージは冒頭、「すべての女性が輝く社会をつくる。これは安倍内閣の最重要課題である」とうたう。筆者の古巣、日本経済新聞のベテラン記者はこうのたもうたものだ。「新聞記者になって、こんなに女性関連記事を書いたのは

初めてです。

「すべての女性が輝くといってもそれは一部の女性だけの話ではないか」といった議論は、国会等でもさんざんやっているので措くこととする。同パッケージで注目したいのは、ワーク・ライフ・バランス（以下、W・L・B）の観点である。廃案になった女性活躍推進法案も、女性の活躍推進は「家族を構成する男女が…職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として行わなければならない」とした。要するにW・L・B抜きには女性活躍どころではないわけで、第1子出産を契機に6割の女性が辞めるというのは人口に膾炙した話だが、そのうちの3割の女性は「仕事と家庭生活との両立が困難」を退職理由に挙げている。

さらに言えば、独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査では、女性管理職の4割は未婚者で、既婚者でも子どものいない女性管理職が6割を占める。男性は前者が1割、後者が2割という具合で、言い習わされてきたことだが、いまだにキャリア志向の女性は仕事か結婚か、子どもを持つかといった二者択一の中で生活している。

「すべての女性が輝くパッケージ」にも「安心して妊娠・出産・子育て・介護」とか「男性の家事・子育てへの参画促進、男性の意識と職場風土の改革」「ワークライフバランスの実現に向けた新たな法的措置の検討」等々のキャッチフレーズが並ぶ。同パッケージと女性活躍の共通点、言葉を変えれば「すべての女性が輝く」にしても「活躍推進」を図ろうとも、W・L・Bが徹底されない限り不可能ということだ。

それを徹底する上で大きな課題として浮上するのが、男性がいかに固定的性別役割分担意識を払拭できるかということである。これが、実に難問だ。下記の①と②を一読してほしい。どんな印象、感想を持つだろうか。

① 「女性でも仕事ができる人間的にもすぐれた人はどんどん使いますよ。でないと企業にとって損」「個人的な考えをいえば、女性は家庭に戻れ、です。子どもを何人か産んで育てるといのは片手間にできる仕事ではない。女の人が出産まで勤めて、子育てが終わってから再び働くなり、ボランティア活動をするのがいいのでは」「日本の女性は社会的地位が高い。ご主人が給料をそのまま奥さんに渡す国は少ない」

② 「(男女は)性の違いと役割の違いはあるが、能力という点においては女性と男性が違うという決定的な証拠は何もない」「女性に向いている仕事、男性に向いている仕事というのはもちろんあるが、それは能力の差ではなく、子どもを生んで育てるとい女性役割と一生懸命働いて家族に生活や食べ物をきちんと供給するという役割分業の中から出てきたと思う」

①は男女雇用機会均等法が制定される前年、1984年1月23日付けの朝日新聞のインタビュー記事からの抜粋だ。答えているのは経済団体の幹部である。②はある団体のホームページ(2014年)からの引用で、回答者は大企業のトップだ。両者の談話には実に30年の開きがあるが、本質的なものは変わっていないのではないかと、というのが筆者の感想である。回答者は①、②ともにシニア世代とすることを考慮すれば発言内容もやむなしとも思えるが、男性が稼ぎ、女性は子育ての担い手という認識は時代が変わっても再生産されていくと実感せざるをえない。

女性活躍推進を本気で実効性あるものにするには、そんな再生産の回路に楔を打つことなのだが、それがなかなか難しい。勤務先の大学で4年生に就職試験の状況や面接風景などを聞くと、例えば金融機関にはいまだに女性は一般職のみというところもあるし、総合職を目指そうとすれば「女性なのになぜ一般職を受けないの？」等の均等法違

反の質問を受けることもあるという。本気で女性活躍推進に取り組み、すべての女性に輝いてもらうのであれば、性別役割分業観に基づく募集・採用、さらには配置・昇進と決別することだ。そしてむしろ男性に家庭・地域で輝くことを促す必要がある。

新聞社の世論調査（日本経済新聞2014年11月24日付）では、第2次安倍政権で評価する政策のトップに「女性の活躍推進」が挙がっていた。それは、冒頭に触れたジェンダー平等という目標達成

に向けた戦略であるジェンダーの主流化が進んだことへの、国民の評価の反映である。だからこそ、目標・戦略が盛り込まれている男女共同参画基本計画等に、今後はもっと光が当てられるべきだと強調しておきたい。最後になったが労働組合も、是非あらゆる政策に男女共同参画の視点を盛り込んでほしい。労組トップにも、いまだに性別役割分業に絡め取られている人がいるということは報道等を通じて痛感している次第である。