



## 女性のエンパワーメントと家族

松信ひろみ

駒澤大学文学部社会学科教授



### 日本における男女の格差

2012年に政界経済フォーラムによって発表されたジェンダーギャップ (GGI) 指数では、日本は135カ国中101位で、前回の98位よりも順位が下がるという結果であった。また、UNDP (国連開発計画) によるジェンダーエンパワーメント (GEM) 指数では、2009年段階で109カ国中57位と、GGIよりはやや高いものの、やはり下位に位置している。

GGI指数は、①経済活動の参加と機会、②教育、③健康と生存、④政治への参加、それぞれについての男女の格差であり、GEM指数は、①国会議員における女性比率、②専門・技術職、管理職における女性比率、③男女の推定勤労所得から算出されている。両指数とも、必ずしも男女平等の指標とはいえないという批判はあるが、いずれにしても、日本における男女の格差は少なからず大きいといえるだろう。また、そもそも、これらの指数において日本が低い位置にあるのは、女性の国会議員比率と管理職比率が非常に低いことが一番の要因であるともいわれている (男女共同参画白書)。

GGI指数、GEM指数で上位を占めるのは、主として北欧諸国 (フィンランド、ノルウェー、スウェーデンなど) である。これらの国々においては、政治の場に限らず、様々な場面でクォーター制が導入されていることが特徴である。また、そればかりでなく、男女の格差の縮小への試みが、フォーマルな領域に限らず、家族のようなインフォーマルな領域にも及

んでいることが挙げられよう。北欧諸国では、共働き家庭が基本である。また、政府の諸政策の後押しもあり、男性も家事・育児をかなりの程度担うようになっており、男性の育児休業取得率も高く、家庭の中の性別役割分業という男女の格差が縮小している。

日本においても、国会議員や管理職へ積極的に女性を起用、登用しようという動きがないわけではないが、これらの分野への女性の進出は遅々として進んでいない。また、共働き家族は年々増加しているにもかかわらず、男性が家事・育児にあまりかかわっていないという状況は一向に変化していない。つまり、北欧諸国とは対極に、男女の格差が、フォーマルな領域ばかりでなく、インフォーマルな領域でも大きいといえるだろう。

これらから指摘されることは、フォーマルな領域での男女の格差の縮小と、インフォーマルな領域での男女の格差の縮小は、非常に密接な関係にあるということである。あらゆる領域でのジェンダー関係 (男女のありかた) は、その根底で関連しあっており、一つの領域だけ取り出してその状況を変えようとするのは困難であるといえるだろう。

### ジェンダー体制とフォーマル・インフォーマル領域の男女格差

コンネルは、ある制度において、ジェンダー関係のもとにおかれた行動の状態を、その制度の「ジェ

ンダー体制」としている (コンネル『ジェンダーと権力』三交社、1993:188)。ここでいう制度とは、国家、市場、仲間集団、家族などフォーマル、インフォーマルな領域が含まれる。そして、それぞれの制度が、ジェンダーによって構造化され、ジェンダー体制によって特徴づけられ、相互に加算的、補完的に関連しあっているという。特に、その中でも家族と労働市場の関連性は、最も強いとしている (同掲書:207)。

つまり、コンネルの指摘する「ジェンダー体制」、すなわち、男女に求められる「男らしさ」「女らしさ」に基づく行動様式は、各制度 (領域) によって若干異なるものの、相互に補完、補強しあい、その体制を形作っている。そして、特に、家族と労働市場が強い結びつきをもっているのは、女らしさ、男らしさに基づく性別分業という点であろう。

女性は「産む性である」ことから、基幹業務から排除され、「女らしさ」を生かした「女性向き」の職業 (看護師や保育士などのケアや配慮を求められる職業や補助業務)、働き方 (家事・育児を優先できるパートタイムなど) を求められてきた。一方、男性は、リーダーシップと決断力という「男らしさ」に基づき、専門的職業や基幹業務、職業生活を優先するような働き方が求められてきた。男性は一家を養う代わりに、家事・育児をしない権限を持つことで、労働市場での活動に専念することができたともいえるだろう。このように、家庭の中で男女のあり方は、男女の労働市場で求められる特性を補強するばかりでなく、労働市場における男性優位という構造をも形成してきたのである。

「女らしさ」「男らしさ」は社会的に構築されるものであって、生得的要因に起因する部分は少ないということは、これまでのジェンダー研究の中で明らかにされていることではある。しかし、日本においては、生得的要因を信奉する傾向が強く、従ってジェンダー固定観念も比較的強い傾向がみられる。そして、近年はますますその傾向が顕著になってき

ているように思われる。

女子差別撤廃条約を批准して30年以上が経ち、男女雇用機会均等法のように労働の場における男女平等を規定する法律が作られても、また、国会議員や管理職に女性を起用・登用しようという動きがあっても、こうしたジェンダー固定観念が変化する、あるいは変化を促す方策が、インフォーマルな領域でとられない限り、それらが十分な効力を発揮するには、困難が伴うであろう。

### 女性のエンパワーメントを促進するために

エスピノーアンデルセンは、これから求められる家族政策の特徴の一つとして、「脱家族化」を指摘している。これまで女性の役割とされてきた育児や介護などのケア役割を家族、すなわち女性中心から社会的支援に移行し、家庭における女性の負担を軽減できるような形にする政策ということである。しかし、この「脱家族化」を実現させるためには、「脱男性化」が必須である。既婚女性の就労が増え、女性のライフスタイルは「男性化」しているのに対し、男性のライフスタイルはさほど「女性化」 (家事育児遂行、育児休業取得など) しているとはいえない。男性のライフスタイルを女性化する、すなわち「脱男性化」することが、「脱家族化」を進めるために必要であるというのだ (エスピノーアンデルセン『アンデルセン、福祉を語る』NTT出版、2008:30-37)。

前述のように、北欧諸国では、こうしたジェンダー固定観念を解消するような「脱男性化」、「脱家族化」を基本とする家族政策を行ってきたことが、フォーマルな領域での男女格差の縮小に結びついているといえるだろう。

男女の格差の縮小、女性のエンパワーメントを促進するには、家庭の中での格差の縮小が欠かせないのである。■

(まつのぶ ひろみ)