

JAPAN 2022

現状維持がいいのか

THE DEVIL YOU KNOW

なぜ日本は

男女不平等がもたらす

多大な損失を無視し続けるのか

2022年2月



IPSOS
FLAIR
COLLECTION

GAME CHANGERS



序章
日本:
東アジア
ワースト1位の
男女間格差



世界経済フォーラムの「Global Gender Gap Report(世界ジェンダーギャップ報告書)」¹⁾では、日本は、2018年の調査と比較して2020年に11位下がり、153カ国中121位となり、その後2021年には156カ国中120位と少し改善されています²⁾。

日本の男女間の格差は34.4%と、ほかの119カ国よりも大きく、東アジアでは最も格差の大きい国です。

しかし、ほかの順位が低い国々とは異なり、日本では男女間の不平等は日常生活の中で目立つことはなく、あからさまな形で現れることはありません。実際、ほとんどの日本人女性は、期待という重荷を背負っている日本人男性と立場を入れ替えたいと思ってはいないようです。

日本の男女間の格差は34.4%と、ほかの119カ国よりも大きく、東アジアでは最も格差の大きい国です。

図表01

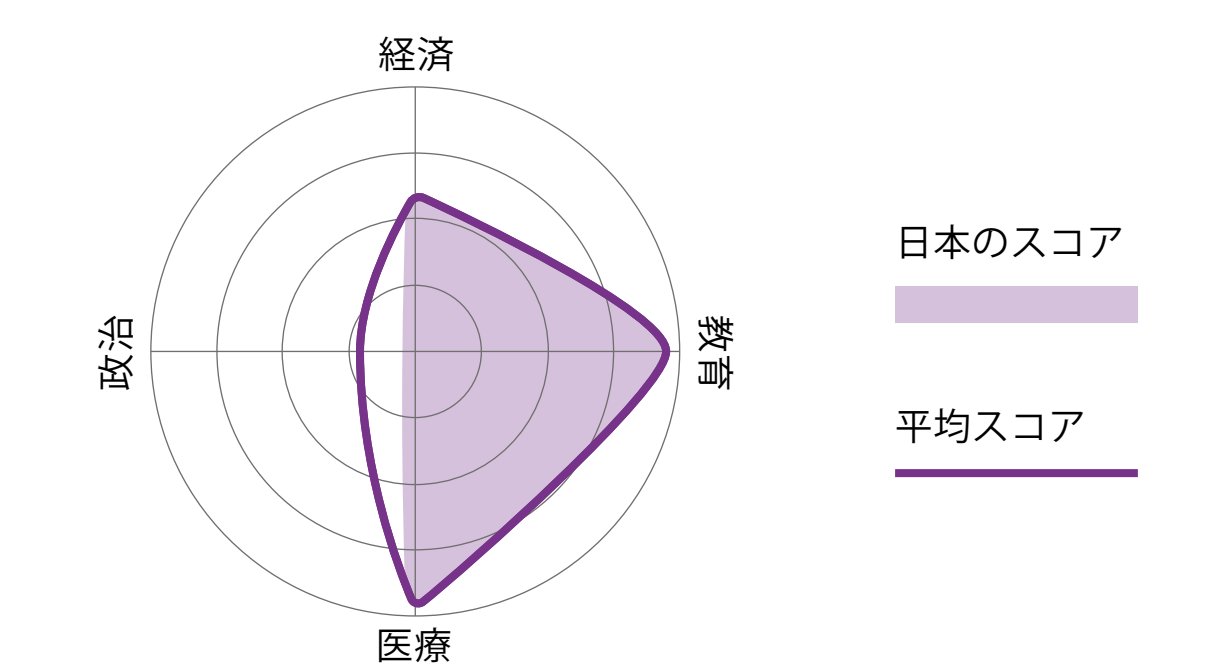
男女平等度 総合ランキング	国名	ジェンダーギャップ (%)
1	アイスランド	10.8%
16	フランス	21.6%
30	米国	23.7%
34	メキシコ	24.3%
54	シンガポール	27.3%
102	韓国	31.3%
107	中国	31.8%
120	日本	34.4%
133	トルコ	36.2%
140	インド	37.5%

出典：「The Global Gender Gap Report 2021」, World Economic Forum

世界経済フォーラムでは、(1)健康と生存、(2)教育の達成、(3)経済的参加と機会、(4)政治的エンパワメントの4つの要素を基に、各国の総合的な男女平等指数を算出し、ランク付けしています。

教育の達成(1.7%の格差)、健康と生存(2.7%の格差)については、日本はほぼ男女平等です。政治的エンパワメント(93.9%の格差)と経済的参加と機会(39.6%の格差)が、日本の男女不平等の主な要因となっています。

図表02



教育の達成や健康と生存の分野では、日本の男女はほぼ同等だが、経済的参加と機会、政治的エンパワメントでは、最も大きな平等格差が存在する。

出典：「The Global Gender Gap Report 2021」, World Economic Forum

連続した宣言も、 変化はもたらさず

日本政府は過去10年間、男女共同参画の推進を宣言し、目標を掲げてきましたが、その進捗は意図したものにはほど遠いのが現状です。10年近く前、安倍前総理は「ウィメンミクス」という理念を掲げ、女性の職業参加を阻む障壁を取り除き、2020年までに全管理職の30%を女性が占めるという目標を掲げました。しかし、2019年時点で管理職の女性比率は15%未満となり³、この目標が大きく未達となることを認識した政府は、目標を2030年に延期しました。新型コロナウイルスの影響とこれまでと大きな変化が見られない状況では、この目標も達成されない可能性が極めて高いのです。

しかし、徐々に、いくつかの成果が得られています。政府は、働く親のために保育の利用がしやすいなることを優先課題としており⁴、2021年までに女性の就業率は72.8%（男性は86.7%）に上昇しました⁵。

しかし、働く女性が職場で増える一方で、その雇用の質は同じペースでは向

上していません。賃金、雇用保障、研修、福利厚生的一面ではるかに劣る「非正規雇用」（パートタイムや契約社員）の3分の2は、依然として女性が占めています。また、正社員の雇用契約を結んでいるのは、男性の78%に対し、女性は45%に過ぎません⁶。要するに、女性は労働に対してはるかに少ない報酬しか得ていないのです。しかも、職場における男女の賃金格差は23.5%ですが⁷、日本の女性は家庭で、男性の5倍近くは無報酬労働を行っています⁸。

企業の女性リーダーを増やすという点では、2015年に日本企業の役員に女性を増やすための新しいガイドライン（拘束力はない）が設定され、企業報告における女性役員の割合の開示が義務づけられたこととあわせて、女性役員を増やすことが求められています。2019年7月時点で、JPX400に属する企業の63%が、少なくとも1名の女性役員を擁しています（2018年は54%）。それでも3分の1以上の取締役会には依然として男性ばかりです⁹。

新型コロナウイルスの不公平な影響

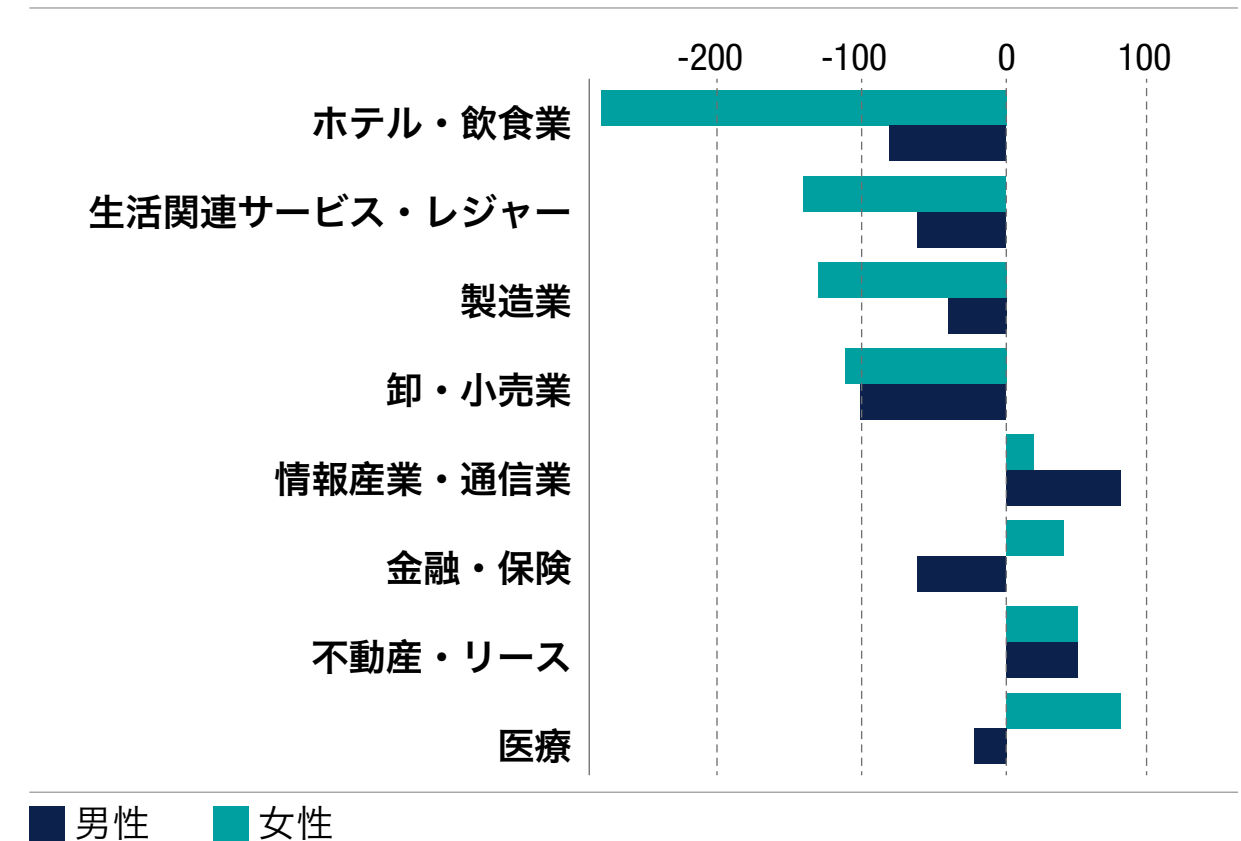
多くの国と同様、日本においても、コロナウイルスは働く女性に不公平な影響を及ぼしています。非正規雇用（契約社員やパートタイマー）の労働者が多く¹⁰、日本の女性は困難な状況になると真っ先に解雇されます¹¹。日本の全従業員数が2019年末から2020年7月にかけて、3.2%減少したのに対し、男性

労働者の減少は0.8%にとどまりました¹²。

短期契約の普及により解雇が容易な外食産業や小売業では、女性の割合が高く、打撃が大きくなります。

図表03

日本における従業員数の推移（単位：千人）



2019年4月～7月と2020年4月～7月の月平均比較 出典：総務省

社会の下層

政治的エンパワメントにおける男女平等の格差は依然として大きく、日本は156カ国中¹⁴7位に沈んでいます。2020年1月現在、日本の国会における女性議員の割合は衆議院で10%、参議院で23%にとどまっています¹³。先般

では、その怒りの矛先は？

近年、日本は男女平等ランキングで下位に沈み、女性の収入は男性の44%に過ぎず、ビジネスや政治の領域では意思決定権がほとんどなく¹⁴、発言力すらほとんどないにもかかわらず、不思議なことに、日本では女性自身の間でさえ、男女平等の拡大を目指す会話やエネルギーを感じることはほとんどありません。2021年2月の東京2020オリンピック組織委員会会長(83歳)の「女性は会議でしゃべりすぎる」発言や、2018年の医学部における女性受験生の成績変更問題など、ひどい男女差別がメディアを賑わせ、社会的反省材料になることはあります。

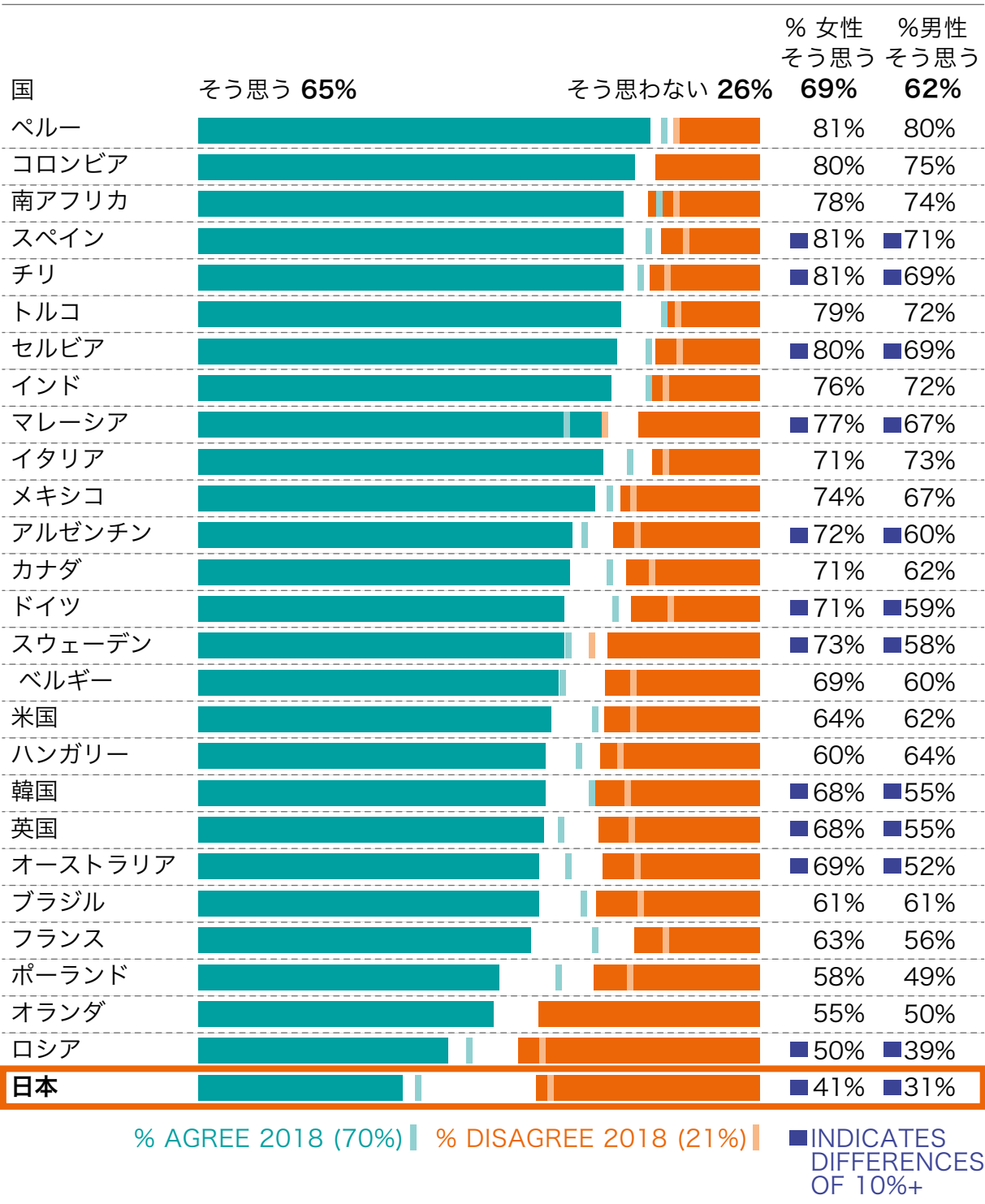
の自民党党首選では、2人の女性政治家が候補として競い合いましたが、日本での女性首相誕生はまだまだ 程遠いようです。

2018年、東アジアを含む世界各国で#metooのデモが行われる中、日本では比較的無関心に受け止められることが目立ちました。

このような男女平等問題に対する関心の低さは、イプソスが2019年に実施したグローバルアドバイザー調査の結果にも表れています。「男女平等を達成することは、私個人にとって重要である」という意見に同意する割合は、調査対象27カ国の中で、日本人が最も低くなっています(36%;女性41%、男性31%)。日本では女性にとってでさえ、男女不平等が個人的な問題とは認識されていないようです。

図表04

あなたは、次の記述にどの程度同意しますか：
「男女平等を実現することは、私個人にとって重要である。」



ベース：27か国の18,800人(16～64歳)を対象とし、2018年12月21日～2019年1月4日にオンライン調査を実施
出典：Ipsos International Women’s Day 2020 report

第2章 無関心の原因



日本の女性はなぜもっと男女平等を叫ばないのか？

3つの主要なドライバーが、このダイナミクスを理解するためのヒントになります。

1

男女不平等問題の**定義**：男女の不平等とは何か？誰が影響を受けるのか？それは誰に害を与え、あるいは利益をもたらすのか？これらの認識はどこから来ているのか？

2

男女不平等が文化的慣習、伝統、関係、および基礎的理解と絡み合っている**文化的背景**。

3

日本のメディア、教育制度、労働文化や構造にわたる、性差の認識を支え、厳格な性役割分担を支持し、広め、強化する**制度的・社会的背景**

定義

「女性の」問題

男女不平等の問題を本質的に「女性の」問題と捉えているのは、日本だけではありません。最も進歩的と称される政府や組織でさえ、問題解決の可能性を、女性が職場でより効果的に機能するように「どう女性を『修正』する

か」「どう女性を取り込むか」に求める傾向があります。男女の不平等に取り組むことで得られる潜在的な利益は、女性のものであると認識され、したがって、男女不平等問題に取り組む責任も女性にあると認識されます。

共通理解の不足

2019年のイプソスの調査¹⁵では、「男女不平等」の構成要素について、理解とコンセンサスの両方が欠如していることが明らかになりました。男女平等を機会の平等と理解するよりも、男性と女性がまったく同じように扱われなければならないことを意味すると理解されていることが多いようです。日本では古くから、性別は生物学的に異なるものであり、長所と短所を補完するものであると考えられてきました。男性と女性はそれぞれ重要な役割を担っており、日本社会全体の調和と安定に貢献していると考えられています。イプソスの調査の対象者の一人は、次のようにコメントしています。

「いま男女平等が叫ばれているが、女性の権利も男性と同等になりつつあると思う。しかし、男性と女性では得意なことが違うのは事実だと感じている部分もある。その異なる得意分野を無視するのは非合理的だ。男尊女卑のつもりはないけれど、男女を平等に扱うのは非論理的な気がする。状況に応じてどのような不平等が適しているかは、ケースバイケースで考えなければならないと思う。」39歳 男性¹⁶



個人と政治の分離

男女不平等に対して日本の男女が明らかに両面的な態度をとるのは、個人の経験や葛藤を簡単には全体像にあてはめられないことがもう一つの理由だと考えられます。つまり、同じ仕事をしている男性の同僚よりも女性の給料が低いというのは、「私」個人の問題なのです。

自分のニーズを満たすために、声を上げて大規模な変化をもたらすよりも、既存の構造の中でうまくやることを選択するかどうかは私次第です。この文脈で、私の個人的な問題を社会的な問題にするのは不自然で非論理的です。したがって、男女不平等を個人的なものを超えたより大きな社会的な問題として考えることはないのです。

文化的背景

日本の歴史的・現代的な文化的背景の多くが、男女間の不平等に対する明白な両面性を説明しています。

序列と役割分担

西暦285年頃に儒教が取り入れられ、日本社会は階層的・家父長制的な封建的構造へと変化していくことになります。長い江戸時代には、武士道という理想と行動規範が、女性をさらに依存と従属の立場に置くことになりました。1946年まで、女性は男性の世帯主の権威のもとに生活していました。

このような社会構造の中で、女性は支えとなる役割を果たし、自製の理想を体現することが求められていました。尊敬、整理整頓、礼儀正しさ、謙虚さ。日でも、女性は家庭や社会の中で、養育、介護、援の役割を果たすのが最も一般的です。男性は、家族の顔であり、保護者であり、経済的な提供者です。戦後の「経済の奇跡」を可能にするため、政府の政策によって、この明確な性別の役割分担が強化されました。女性は専業主婦として家事や育児をこなし、男性は会社のために身も心も捧げなさいということでした。

ここ数十年、日本の経済・人口構造は劇的に変化しましたが、その変化に見合う、生活に対する期待や願望の変化が、男性の間でも女性の間でも、遅れています。現代の若い女性の間でさえも、憧れの理想として専業主婦の役割が挙げられます。専業主婦を養えるだけの安定した高収入の仕事を持つ男性がいれば、専業主婦は家族のために時間を割き、自分の趣味に没頭することができるようです。しかし、過去30年以上にわたる経済の縮小と賃金の低迷という現実を前に、男性はますますこの理想を実現しにくくなっています。



日本におけるジェンダーに関するイプソスの調査では、男女がそれぞれの役割に対して高いレベルの相互尊重があることが明らかになりました。調査の対象者は、権利や特権の不公平な差に注目するのではなく、それぞれが担うべき責任について話しています。日本の男性が感じるプレッシャー、家庭人であるために自分

の時間を削る状況を、女性はうらやましいとは思いません。妻や母の役割に比べれば、大変そうだし、疲れそうだし、精神的な満足感もない。このように日本の女性が男女平等を達成することにエネルギーを感じないのは、代替案への憧れがないことが一因かもしれません。

女性らしさの理想

日本では、幼い頃から女の子は「女性らしく」見えるように、そして「女性らしく」振舞うように教育されています。日本の女性にとって、女性らしさを体現するという目標は、服装、歩き方、話し方、振る舞い方に反映されます。女性的な規範とは、物腰が柔らかく、優しく、良い雰囲気と

集団の調和を保つことを意識して行動することです。声高に主張したり、他人に要求したりすることは、明らかに女性的でないと考えられています。このような背景で、企業や政治的なリーダーシップや権威のある地位を得ることは、女性的な理想と相反するよう感じられ、さらに悪いことに、男性的なおいを含んでいます。



制度的・社会的背景

日本の文化は男女の明確な役割分担という確固たる基盤を築いていますが、教育システム、メディアのメッセージ、仕事の性質がそれを強化し、男女の行動やあり方についての考えを制限して

います。このような考え方は、生涯を通じて内面化され、男性も女性も、現状や自分に与えられた限られた選択肢に疑問を抱かなくなるのです。

教育

日本の教育制度は、幼少期から男女の違いを明確に認識させることに貢献しています。

元OECD東京センター所長の村上由美子氏は「子どもたちは幼稚園や小学1年生までにジェンダーバイアスを身につけている」と言います。名札、制服、鞆などを通して、性別が色分けされているのです。1990年代に性別によるカリキュラムは廃止されましたが、現在残っているのは、継続的な無意識の偏見を助長し強化する、一種の「隠れたカリキュラム」です。教科書では、医師は男性で、看護師は女性です。男は仕事から帰り、妻は家で待っています。

教育制度は、色分けやジェンダーステレオタイプによって、男性や女性には何ができるか、どうあるべきか、という考えを制限しているだけでなく、ジェンダーやジェンダーバイアスの問題についての教育も提供していないのです。男女平等の概念は日本の法律として教えられていますが、なぜそれが重要なのか、日常的にそれが何を意味するのかについては議論されていません。男女間の不平等について考え、議論するための枠組みや語彙がないため、日本の男女は「男女間の不平等」の定義を共有し、その関連性を理解するのに苦労しています。

最も重要なことは、日本の少年少女は、ジェンダーに関する自分自身の思い込みや経験を振り返ることを教えられていないことです。子供の頃から大人になるまで、性別の役割に従って提供される限られた選択肢は、疑問視されることがないのです。若い女性がキャリアを積むか、結婚して母になるかの選択を迫られたとき、なぜどちらか一方しか選べないのか、疑問に思う女

性は今も多くはないのです。家族、教育、メディアのメッセー

2021年イプソス&女性フォーラムバロメーター調査がそれを証明しています。日本人の36%が「女性は職業生活よりも母親としての役割の方が常に幸せである」という意見に同意、G7諸国全体では26%でした。¹⁷



メディアのメッセージ

メディアは、性別の役割をめぐる認識を強化する上で重要な役割を担っています。メディアを通して映し出される女性らしさの理想は、支え、他者のために自分を犠牲にすることをいとわない女性という期待を強めます。バラエティ番組からアイドル文化に至るまで、女性は男性をサポートする立場にあり、若い女性は時間制限のある生鮮食品のように扱われます。

特に日本のバラエティ番組では、若くてかわいい女性アシスタントが、年配の男性司会者とコンビを組んでいることが多くなっています。男性司会者が何年、何十年と変わらないのに、女性

アシスタントは何年か経つと入れ替わるのが常です。年配の女性の退任を肯定的にとらえ、彼女たちは「卒業」すると言われています。大手テレビ局の午後のニュース番組では、ジャーナリストではなく男性のパーソナリティーが担当し、若い女性のアシスタントが担当することがよくあります¹⁸。

このように、若い女性を定期的な「リフレッシュ」を必要とする汎用的な商品として扱うやり方は、芸能

界にも見られることです。男性アイドルは長期にわたって人気を維持できる人が多いが、女性アイドルの入れ替わりは圧倒的に早くなっています。人気アイドルグループでも、男性は女性より10歳以上年上です。年齢差だけでなく、テレビに登場する女性たちは、男性たちの発言に賛同し、その魅力を表現する脇役、サポート役という位置づけが一般的です。

ソーシャルメディアが従来のメディアのゲートキーパーを排除する世界において、ポジティブな変化の兆しが見えています。元TBSアナウンサーの小島慶子氏は退職後、活動家となり、FUN(女性アナウンサーネットワーク)という団体を設立し、女性アナウンサーが互いに支え合い、日本女性の理想像に合わせなければならないというプレッシャーについて認識を高めています¹⁹。

しかし、伝統的なメディアは、日本社会における男女のあり方について視野を広げるようなロールモデルをほとんど提供していません。テレビや映画では、仕事と家庭を両立させるワーキングマザーの姿が描かれていません。

図表05



東京のキー局のキャスト。若い女性と年配の男性がラインアップ
<https://www.tv-asahi.co.jp/goodmorning/cast/>

図表06



人気アイドル「嵐」のメンバーの平均年齢が約37歳であるのに対し、人気ガールズグループの平均年齢が21歳

図表07



元TBSアナウンサーの小島慶子氏は、テレビニュースにおけるジェンダーバイアスの問題を訴える活動家として活躍している。

職場の構造と文化

日本の文化では、女性の世界は家庭の中にあり、仕事や政治などの外界は男性の世界です。そのため、職場は基本的に男性的であると認識されています。現在、日本では多くの女性がプロフェッショナルとして働いていますが、最近までその存在は一時的なもの（結婚や子供を持つまで）であり、サポート役に最も適していると考えられていました。

女性がキャリアを積むかどうかは、労働時間が短く、要求が少ない一般職か、総合職のどちらかに採用された時点で決定されるのです。2014年、管理職コースを選択した女性社員はわずか22%でした。そのうち60%が10年以内に

離職しています²⁰。男性はリーダーであり、日本の職場のトーン、構造、リズムを作る存在なのです。

キャリアアップは年功序列が一般的で、出産で休まなければならない女性にはペナルティが課されます。産休から復帰した女性は、通常、勤務時間を短縮し、給与を減額する「時短」制度が適用されます。このような慣行は、働く母親を、「母親街道（マミートラック）」とよばれる、母親向けの労働条件で便宜を図る一方、昇進の可能性がほとんどない道筋に置くことになります。給与の減少、保育の確保や税制上の優遇措置が難しくなることで、仕事を続けることが困難になり、経済的な見返りも少なくなります。

さらに、母性を女性の最高の目的とする社会的条件や、子どもの最初の3年間は母親のそばで過ごすべきだという考え方が広く浸透していることもあり、子どもを持つ女性が大きなプレッシャーを感じ、職場を離れ、フルタイムの母親になるのは不思議ではありません。日本では、これを「専業主婦」と呼んでいます。

これらのプレッシャーは強く感じられますが、比較的疑問視されることはありません。個人はその状況に自分を合わせようとする傾向があります。個人的な負担や課題は、より大きな社会的問題というよりも、自分自身の失敗のように感じられるのです。実際、これはすべて、日本の社会的・経済的現実にもはやそぐわない厳格な性役割の前提のもとに運営されている政府、企業構造、社会が生み出したものです。

IN SUMMARY...

日本社会では、男女間の不平等がどのように構成されているか、文化的背景、制度や社会的背景のすべてが考え方や慣習を強化し、男女の行動やあり方についての概念を制限するように連動しています。幼少期から条件付けられ、社会のあらゆる側面に見られるように、性差は自然で必要なものであるという信念が深く内面化されています。このため、日本の男女は現状や限られた人生の道筋に疑問を抱くことはありません。



世代間の差

日本の男女平等への姿勢が両面的に見えるのは、若い世代が政治的・制度的な影響力や権力に乏しく、意思決定の指導的立場に至っていないことが一因と考えられます。日本では若い世代が選挙に行かない傾向があり、その結果、若い世代のニーズや視点よりも、熱心に投票に行く上の世代のニーズや視点のほうがより優先されるという問題があります。最近の日本の総選挙では、20代ではわずか3分の1しか投票に行かなかったのに対し、60～69歳の投票率は72%でした²¹。

日本の若い世代は変化を望み、それを必要としているかもしれませんが、変化を加速させるほどの強い声を持っていません。その結果、彼らは、かつての現実や伝統的な価値観に基づく制度や構造と、共働き家庭とより柔軟な家庭での性別役割分担を必要とする経済との間で、二つの方向に押しやられているのです。ある女性の調査対象者はこう言っています。

「男性は外で働き、女性は家庭を守る、という考え方は根強いものだ。しかし、現代の現実には女性が働いて家計に貢献する必要がある

一方で、家事や子育ての負担を負わなければならないことには変わりはない。特に、授乳中や病気の子供を抱えている場合は、両立は不可能だ。古い価値観と今の現実がマッチしていないことを、人々の心理や社会システムが認識していないのだと思う。」 37歳 女性²²

この意見は両面的に見えるかもしれませんが、これは伝統的な価値と性別役割分担を基準とした人生経験に縛られる高齢世代と、男女不平等に対してより高い意識と感受性を持つ（特に個人的に仕事上で経験した場合には）若い世代の二つの世代間の異なる考え方の狭間で混乱する現在の社会状況を表しています。

古い世代が若い世代にバトンタッチし、経済的な必要性から女性が職場に進出するにつれ、厳格な性別役割分担の妥当性や必要性に関する考え方や信念は、おそらく進化していくでしょう。同時に、経済的な必要性が行動の変化を促し、やがて新たな価値観、願望、信念を生み出すことになるのです。



第3章

問題を 再定義する



不都合な真実は 大きなチャンスに

もし、男女不平等が避けられないものであり、国民の約半数が男女間の不平等に関心がなく、残りの半数は声高に抗議していないとしたら、なぜ変化を促す必要があるのでしょうか？膨れ上がる高齢者人口の重圧、不平等の拡大、日本の国際的な影響力と競争力の低下といった緊急の優先課題が注目を集める中、ジェンダーとの関連性は何なのでしょう？

経済的な可能性

日本では、女性の社会進出がもたらす経済効果は広く認められており、実際、安倍元首相が2013年に打ち出した「ウーマノミクス」では、男女平等に対する女性のエンパワメントが経済成長戦略として位置づけられています。高齢者が退職し、若い世代がその穴を埋めることができないため、労働力不足と増大し続ける公共支出ニーズに対応するためには、あらゆるレベル

簡単に言えば、男女平等問題への対応は、経済的、社会的、個人的に、日本の最も緊急な課題に対する答えを提供する可能性があるということです。日本はもはや、ビジネスや政治の分野で、国民の半分の才能、スキル、知識を活用しないでおく余裕はないのです。また、残りの半分以上が家庭生活に完全に参加しないでおく余裕もありません。男女平等は、性別を問わずすべての国民がその潜在能力を最大限に発揮できる機会として理解されなくてはなりません。

の労働力における女性の参画の向上が不可欠です。2010年、ゴールドマン・サックスは、日本の女性の労働参加率が男性のそれと同じになれば、GDPが15%押し上げられると試算しました²³。

この機会を、隙間を埋める労働者の数だけでなく、女性が行う仕事の質を向上させることでもあります。これにより、遅れている日本の生産性を向上させ、賃金と経済成長を押し上げることができます。

現在、日本は女子と男子に平等な教育を提供するために投資していますが、その後、女性を十分に活用せず、長期的で有意義な参加を妨げるような仕事の仕組みや文化を維持することによって、その投資を投げ捨てているのです。日本の最も野心的で、ダイナミックで、

社会的な可能性

日本の人口は2008年以降、毎年減少を続けています。そして、長寿化と結婚率の低下、出生率の低下により、日本は世界一の高齢化国²⁴として有名で、65歳以上の人口が28%を占めています²⁵。

結婚離れは、過去30年間の日本企業のリストラで、福利厚生や保障のある「正規」雇用から、給与が低く、福利厚生や保障のない「非正規」雇用に変わったことと、長期にわたる賃金低迷が一因です。専業主婦のいる家庭で家族を養う余裕のある男性が少なくなっているのです。結婚に対する現実的な態度でますます多くの日本の男女が結婚も出産もしないという

才能のある若い女性たちは、このような環境では成長できないと感じ、外資系企業に入社するか、日本を離れて、最も評価されると思われる場所で教育を受け、キャリアを築くことが多いのです。

選択をするようになり、その結果、老人が増え、若者が減り、社会の両端が圧迫されるという「人口時限爆弾」に直面しています。

男女間の不平等を解消し、より柔軟な仕事の仕組みや文化を作ること、日本の夫婦はより柔軟に、仕事と育児の責任を分担し、キャリアと家庭生活を両立させることができるようになるでしょう。

北欧の国々は男女平等であることがよく知られていますが、偶然ではないのでしょうか、EUの平均に比べて出生率が高く、地球上で最も幸福な国としてランク付けされる傾向があります。日本の若い夫婦や子どもたちは、どのような新しい家庭生活を送ることができるのでしょうか。

個人的な可能性

OECDの2018年PISA調査によると、調査対象のOECD30カ国の中で、日本の15歳よりも生活満足度を低く評価しているのはトルコとイギリスの15歳だけです²⁶。日本の自殺者数は2003年をピークに大きく改善しているものの、依然として先進7カ国の中で最も高い自殺率を維持しています。特に、15歳から39歳の死因のトップは自殺です。²⁷ パンデミックは、女性や若者の状況を悪化させるばかりだったようです。2020年、日本全体の自殺率は+3.7%でしたが、女性では14%以上、悲しいことに小学生でも30%近くも増加しました²⁸。

男女間の不平等が解消されれば、日本の若い世代に、より大きなチャンス、楽観性、可能性を与えることができるのではないのでしょうか？ 一部の人にしか適わない厳格な性別の役割を果たすというプレッシャーから男女を解放することで、一人ひとりが充実感や満足感、喜びを見つけるために自分の道を選択する機会を得て、どれだけの人間の潜在能力が引き出されるのでしょうか。

IN SUMMARY...

男女平等は、それ自体が目的ではなく、日本国民全員がその能力を最大限に発揮する機会を創出するための手段でもあります。経済的、社会的、個人的に恩恵を受ける可能性があります。より豊かで、より希望に満ち、より健康的な日本を実現するためには、間違いなく男女平等の拡大が不可欠です。



第4章 多様性の価値



日本は、経済的・政治的分野における男女の不平等問題への取り組みに関しては正しい方向に進んでいますが、しかしその進展はあまりにも遅く、ばらつきがあります。岸田首相の新内閣には、24人中3人の女性が含まれています(下の図表08参照)。

日本のトップ企業(日経225)の取締役会の多様性は2020年に6%にとどまり29、東京証券取引所は企業の取締役役女性を含めることに到達するための新しいガイドラインを設定しましたが、米国のNASDAQではより厳しい要件を定めています。

図表08



Prime Minister Kishida (front, centre) and cabinet

企業や政治の世界では、多様性という言葉が使われ始めていますが、その価値が十分に理解されているとは言えず、内面化もされていません。同質性は、日本社会の驚くべき社会的結束を可能にすると認識されているため、長い間、日本の最大の強みの1つとして認識され、協力的で平和で安定した社会を維持してきました。多様性ではなく、同質性が強みなのです。

このような文化的背景から、職場や組織における多様性の価値は、人口動態、経済、環境、技術、地政学的な急速な変化を乗り切るための方法として、十分に理解され、受け入れられているとは言えません。個人や組織にとって、「多様性」という概念は、「男女平等」と同じようにあまり理解されず、あまり関係がないように思われているようです。

多様性の価値が政府や企業のリーダーによって真に理解され、内面化されるまでは、日本は男女平等を達成するのに苦労し続けるでしょう。日本には、教養と能力のある労働力、強固な結束力と平和な社会、富と技術など、数え

切れないほどの強みがあります。男女不平等について現状を支持し続けることは、日本が変化するよりも縮小する方が良くないと判断することを意味します。

Bill Emmott氏が著書『Japan's Far More Female Future』(オックスフォード大学出版、2020年)で指摘しているように、「平成の30年間で日本は世界チャンピオンとしての地位を失い、(略)実質所得の低迷、家計消費と貯蓄の減少、期待の低下により結婚や子供の数が減り、貧困と不平等が着実に拡大しているのは言うまでもない30。」

「その結果、高賃金で高品質、技術フロンティアな国である可能性があり、またそうでなければならない国が、(略)令和に入り、驚くほど低賃金、高貧困の社会となった。東京の街をぶらぶら歩いていても、そうは見えないかもしれない。しかし、実際はそうなのだ31。」

結論

日本は多くの点で先進的な社会でありながら、他の先進国やアジアの近隣諸国に比べて、男女平等の達成は大きく遅れています。しかし、日本人の間では男女ともに、日本における男女不平等をめぐる両面的な状況があるようです。

原因としては、男女不平等の問題がどのように定義されているか、文化的背景、制度や社会的背景がどのように考えや慣習を強化し、男性と女性ができること、なれるものについての考えを制限していることなどが挙げられます。

ジェンダー差は自然なもの、必要なものという考えが深く浸透しており、日本の男女はともに現状に疑問を持ちません。

厳格な性別役割分担の前提は、もはや日本の社会的、経済的現実
にそぐわない。

しかし、男女平等社会において、すべての国民がその能力を最大限に発揮することは、経済的、社会的、そして個人的にも大きな利益をもたらします。より豊かで、より希望に満ちた、より健康な日本を実現するためには、間違いなく男女平等の推進が不可欠なのです。

現状維持(“the devil you know”)は短期的には楽な道に見えるかもしれませんが、男女平等の問題で遅れをとり続けている日本は、機会を逸し、国民をはるかに明るい未来から遠ざけているのです。

REFERENCES

1. World Economic Forum's 2020 Report on Gender Equality.
2. World Economic Forum's 2021 Report on Gender Equality.
3. “Slow Progress on Gender Spurs Calls for Legal Targets,” Eric Johnston, The Japan Times, September 17, 2021, p.4.
4. According to the OECD Survey of Japan, p. 19, under the Abe government, Japan added 530,000 childcare places and 300,000 after-school places in 2013-2017
5. World Economic Forum's 2021 Report on Gender Equality, p.233.
6. Emmott, Bill. Japan's Far More Female Future. Oxford University Press, 2020, p. 27.
7. World Economic Forum's 2021 Report on Gender Equality, p.234.
8. World Economic Forum's 2020 Report on Gender Equality
9. <https://asia.nikkei.com/Business/Business-trends/Japan-s-all-male-boards-face-rejection-by-foreign-investors>
10. Emmott, Bill. Japan's Far More Female Future. Oxford University Press, 2020, p.28.
11. <https://asia.nikkei.com/Spotlight/The-Big-Story/Success-and-suffering-The-pandemic-s-burden-on-working-women>
12. <https://asia.nikkei.com/Spotlight/Datawatch/Women-bear-brunt-of-Japan-s-pandemic-job-losses>
13. “Slow Progress on Gender Spurs Calls for Legal Targets,” Eric Johnston, The Japan Times, September 17, 2021, p.4.
14. “A growing push for equality”, The Japan Times, August 26, 2021.
15. 2019 Ipsos Japan Survey, “Attitudes towards Gender Inequality”.
16. 2019 Ipsos Japan Survey, “Attitudes towards Gender Inequality”.

17. <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-06/Women%27s%20forum%202021%20report%20G7.pdf>
18. Some examples: <https://www.ntv.co.jp/sukkiri/> <https://www.fujitv.co.jp/viking/>
19. https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_61246746e4b07fee0cb0be2d
20. <https://www.businessinsider.jp/post-34485>
21. <https://www.france24.com/en/live-news/20211029-generation-gap-why-japan-s-youth-don-t-vote>
22. 2019 Ipsos Japan Survey
23. “Womenomics 3.0: The Time is Now”, Goldman Sachs, 2010.
24. <https://www.oecd.org/economy/ageing-inclusive-growth/#:~:text=Japan%20is%20experiencing%20the%20fastest,mot%20significant%20challenges%20from%20ageing.>
25. <https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-japan-marriages-idUSKBN2AM1FY>
26. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c414e291-en/index.html?itemId=/content/component/c414e291-en>
27. <https://www.nippon.com/en/japan-data/h00857/>
28. <https://www.japantimes.co.jp/news/2021/01/22/national/japan-suicide-rate/>
29. <https://asia.nikkei.com/Business/Business-trends/Japan-s-all-male-boards-face-rejection-by-foreign-investors>
30. Emmott, Bill. Japan’s Far More Female Future. Oxford University Press, 2020, p.31.
31. Emmott, Bill. Japan’s Far More Female Future. Oxford University Press, 2020, p.31.

THE IPSOS FLAIR PROGRAMME

“The Devil You Know” dives into the issue of gender equality in Japan and is part of an ongoing Ipsos Flair programme in the country, developing articles on key topics of interest today.

Flair seeks to transform survey results into inspiring insights, capturing the mood of a society, drawing on our experts’ intuition. Beyond the figures, Flair wants to understand the deeper motivations and perspectives of consumer-citizens.

In this way, Flair uses Ipsos surveys and external data sources – the hard facts – as a starting point for the expression of our experts’ points of view. We look at the signals in society that indicate the development of broader trends, focusing on changes in markets, sectors, and values, and connect the dots to understand people’s feelings and expectations.

Flair is also developed in Brazil, China, Colombia, France, India, Indonesia, Italy, Russia, Mexico, Peru, South Korea, Saudi Arabia, and Thailand.

For more information, please contact:

Yves Bardon Ipsos Flair Programme Director
Yves.Bardon@Ipsos.com

Yuko Yamanobe Marketing & Communications, Ipsos in Japan
Yuko.Yamanobe@Ipsos.com

JAPAN 2022

THE DEVIL YOU KNOW

AUTHORS

Deanna Elstrom Strategic Insight Partner, Ipsos in Japan

Erina Miyazaki Research Manager, UU, Ipsos in Japan

Japan Photos provided courtesy of Marco Spola Photography
www.marcospola.com

Ipsos Editions
January 2022

www.ipsos.com
[@Ipsos](https://twitter.com/Ipsos)

GAME CHANGERS

