

human rights & diversity magazine



令和5年  
[2023]  
6月発行

No. 53

# KOKORO ネット

## 「ジェンダー平等」 について考える



ケア責任から見たジェンダー平等

大阪公立大学  
大学院文学研究科 准教授

ひらやま りょう  
平山 亮 さん



# 「ジェンダー平等」について考える

人類が安定してこの地球で暮らし続けることができるように、世界の様々な問題を整理し、解決に向けて具体的な目標を示したのが、SDGs(持続可能な開発目標)です。

国連の研究機関が毎年公表している世界各国のSDGs達成度のランキングの2022年版において、日本は前年から1つ順位を落として19位と評価されました。SDGsの17の目標のうち「深刻な課題がある」と評価された目標の1つに「目標5:ジェンダー平等を実現しよう」があります。この目標について、日本の現状と課題を見ていきましょう。

## SDGsとは… (持続可能な開発目標)



- ・2015年に国連で採択された「2030年までの達成をめざす17の目標」
- ・国際機関、政府、企業、学術機関、市民社会、子どもも含めた全ての人々が、それぞれの立場から目標達成のために行動することが求められている
- ・キーワードは「誰一人取り残さない」

## ジェンダーとは…

世の中の男性と女性の社会的・文化的な役割の違いによって形成された性別のことです。例えば、「男性は会社で働いて女性は家で家事をする」「男の子は青、女の子はピンク」と決めつけること。このような先入観からジェンダーの不平等や差別が生まれます。



※詳しく知りたい方は、外務省のホームページ(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/statistics/goal5.html>)をご覧ください。

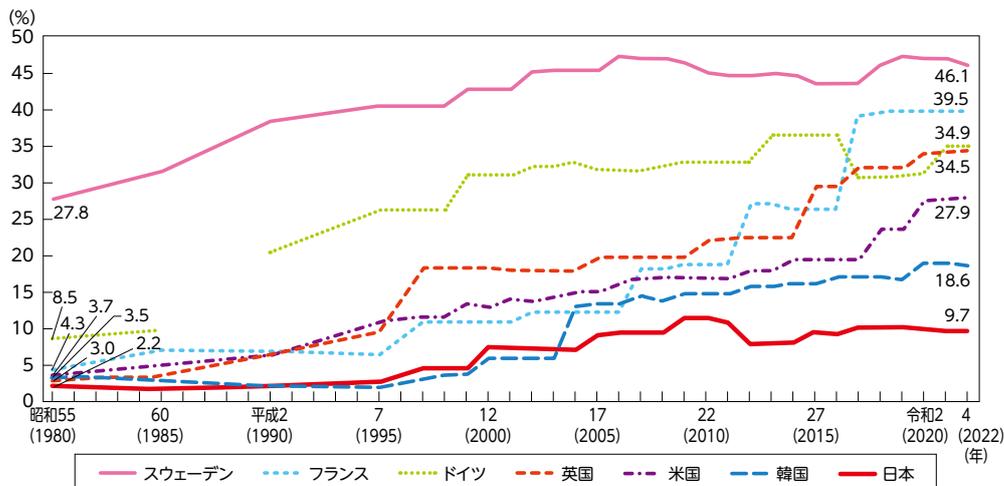
## 日本の現状

前述のSDGs達成度の評価において、深刻な課題を抱えた状況であるとされた指標は「国会における女性議員の割合」、「賃金のジェンダー格差」、「無償の家事・ケア労働時間のジェンダー格差」の3つです。それぞれの項目について日本の現状と世界各国との比較データを見てみましょう。

### 国会における女性議員の割合

諸外国の国会議員に占める女性の割合は、この30年で大幅に上昇しています。

一方で、日本の国会議員(衆議院議員)に占める女性の割合は9.7%であり、国際的に見ても非常に低い水準となっています。



(備考) 1. IPU資料(Monthly ranking of women in national parliaments)より作成。調査対象国は令和4(2022)年3月現在189か国。昭和55(1980)年から平成7(1995)年までは5年ごと、平成9(1997)年以降は毎年の数字。各年12月現在(平成10(1998)年は8月現在、令和4(2022)年は3月現在)。  
2. 下院又は一院制議会における女性議員割合(日本は衆議院における女性議員割合)。  
3. ドイツは昭和60(1985)年までは、西ドイツの数字。

出典:内閣府男女共同参画局ホームページ  
([https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/b1\\_s01\\_01.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/b1_s01_01.html))

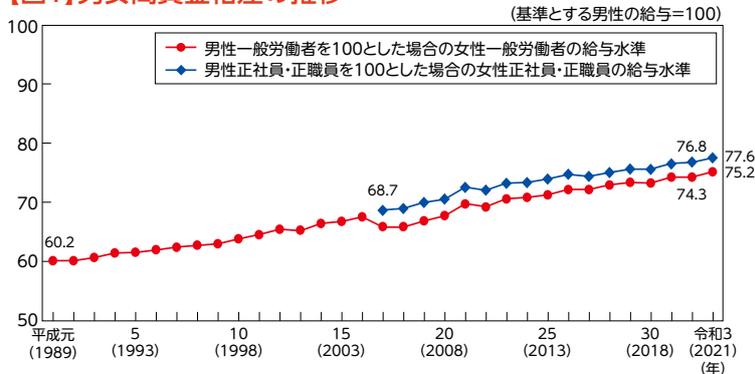


## 賃金のジェンダー格差

日本の男女間賃金格差は長期的に見ると縮小傾向にあり、令和3(2021)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【図1】。

諸外国と比較すると、日本の男女間賃金格差は国際的に見て大きい状況にあることが分かります【図2】。

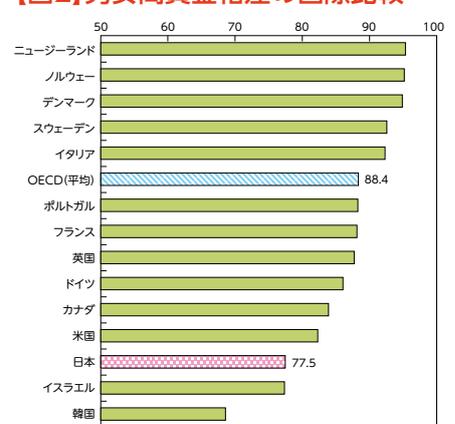
【図1】男女間賃金格差の推移



(備考) 1.厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

- 10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における値。
- 給与水準は各年6月分の所定内給与額から算出。
- 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
- 正社員・正職員とは、一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。
- 雇用形態(正社員・正職員、正社員・正職員以外)別の調査は平成17(2005)年に降行している。
- 常用労働者の定義は、平成29(2017)年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上(労働者)」。平成30(2018)年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
- 令和2(2020)年から推計方法が変更されている。
- 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取り扱いをしていたところ、平成31(2019)年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

【図2】男女間賃金格差の国際比較



(備考) 1.OECD「OECD.Stat」より作成。

- ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
- イスラエル、フランスは平成30(2018)年、イタリア、デンマーク、ドイツは令和元(2019)年、それ以外の国は令和2(2020)年の数字。

出典:内閣府男女共同参画局

ホームページ

([https://www.gender.go.jp/research/weekly\\_data/07.html](https://www.gender.go.jp/research/weekly_data/07.html))



## 無償の家事・ケア労働時間のジェンダー格差

平成28年における6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連に費やす時間(1日当たり)は83分であり、ほかの先進国と比較して低水準にとどまっています。

出典:内閣府男女共同参画局ホームページ

([https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/honpen/b1\\_s03\\_02.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/honpen/b1_s03_02.html))



(備考) 1.総務省「社会生活基本調査」(平成28年)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2016)及びEurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)より作成。

2.日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。

## ジェンダー平等を実現するために私たちができること



大阪市人権啓発  
マスコットキャラクター  
「こっこりーな」

これらのデータから分かるように、日本はジェンダー平等に向けた取組が世界に比べてかなり遅れている国と言えます。これらの現状を変えるために私たち一人ひとりの取組が重要です。

「男性だから」「女性だから」という先入観をなくし、一人ひとりの個性を尊重すること。家庭や職場で無意識の思い込みによって不平等や差別が生じていないか意識し、課題に気付いた時は見直すこと。それがジェンダー平等を実現するために必要な第一歩だと言えます。



## ケア責任から見た

# ジェンダー平等

大阪公立大学  
大学院文学研究科 准教授  
ひら やま りょう  
平山 亮 さん

### ◆ケアする人は「他律」されている

ジェンダー平等を実現する上で、ケア責任の偏りを正すことは欠かせません。小さな子どもや高齢者のように、誰かの支えがないと生活すること・生存することが難しい誰かに対し、その手助けを日常的に行うことは代表的なケアの1つですが、このケアに携わると私たちは「自律」、すなわち、自分で自分の生活を「コントロール」することが難しくなります。ケアをする人は、ケアする相手に合わせて生活を組み立てざるをえなくなるからです。例えば、自分にいま時間があるからといって、相手に2食も3食もまとめてごはんをあげるわけにはいきませんし、オムツを換えなければならないタイミングも、相手の排泄にあわせてしなければいけません。相手の機嫌や体調に応じて、すること・やり方を変えざるをえないこともあります。要するに自分の生活は、ケアする相手次第になる。こうして「他者」が自分の生活を左右するという意味では、ケアする人の生活は「他律」されていると言えます。

これは就業が困難になります。例えば、職場の始業時刻を見越して起きる時間や出かける時間を調整しようにも、ケアする相手はそれに合わせてくれるわけではありません。逆に言えば、誰かをケアする責任が軽減され、「他律」の程度が少なくなればなるほど、職場のスケジュールに合わせて自分の生活を組み立て、就業を続けられる可能性が増えていくことになります。多くの方が身をもって「存じのよう」に、家族をケアする責任の多くを抱え、どつぱり「他律」されている状態にあるのは大抵の場合、女性です。就業し、お金を稼ぐことは、その人が自分で自分の生活を回すこと、いわば自立の資源を得るための大切な方法の1つですが、どつぱり「他律」されているがゆえに就業がままならない女性は、その意味での自立を妨げられている状況にあります。

私たちは就業が困難になります。例えば、職場の始業時刻を見越して起きる時間や出かける時間を調整しようにも、ケアする相手はそれに合わせてくれるわけではありません。逆に言えば、誰かをケアする責任が軽減され、「他律」の程度が少なくなればなるほど、職場のスケジュールに合わせて自分の生活を組み立て、就業を続けられる可能性が増えていくことになります。多くの方が身をもって「存じのよう」に、家族をケアする責任の多くを抱え、どつぱり「他律」されている状態にあるのは大抵の場合、女性です。就業し、お金を稼ぐことは、その人が自分で自分の生活を回すこと、いわば自立の資源を得るための大切な方法の1つですが、どつぱり「他律」されているがゆえに就業がままならない女性は、その意味での自立を妨げられている状況にあります。

### ◆サービスをえば解決する？

私たちは誰かに偏らなようにすること。それゆえ、現在女性に偏っているケア責任が、男性にもっと分け持たれるようにすることしかありません。

このように言うと、「いや、家庭のなかでケア責任をもっと分け持とうとするのではなく、家庭外のケアである保育や介護のサービスをもっと使えるようにすることを目指すべき」という「解決策」が提案されることがあります。たしかに、家族だけでケアを担わないといけないのは問題ですし、それ自体は何とかなすべきことなのですが、この「解決策」には落とし穴があります。

1、そのしわ寄せは、女性にケア責任が偏る状況をまったく変えていません。

第2に、家族がサービスを利用するために発生しているし、ことでもあります。例えば、子どもや高齢者の預け先を選び、そのための手続きを行うのは、サービスを使う際に最初に必要になるし、ことです。また、サービスを使えるようになったとしても、向こうの職員さんと定期的な連絡を取り合う必要が出てきます。保育園や介護施設からの呼び出しに感じないといけないこともあります。オムツや替えの衣類、その他、預け先で必要なものを揃えたり補充したりすることもあるでしょう。要するに、サービスを利用しているからといって、子どもや高齢者のことをまったく気にせず、他のことだけに集中できるわけではないのです。

サービスを利用するために(利用するがゆえに)必要となるこれらのし、こともまた、子どもや高齢者の生活を支える上で不可欠のし、ことなのですから、ケアの1つに含まれると言ってしまうでしょう。そして、これらのし、こともまた、女性がその多くを担っていることがわかっていきます【※2】。

この部分をそのままに、今以上に保育や介護のサービスだけを使えるようになったとしても、子どもや高齢者のケアにかかる負担が女性に偏る状況は変わらないでしょう。サービスをどれだけ使えるようになったとしても、サービス利用に関わるしごとを男性がきちんと認識し、それを女性と足並みを揃えて積極的に分け持とうとしない限り、ケア責任の偏りを正すことはできないのです。

### ◆男にケアは難しい？

ところで、女性にケア責任が偏るのは、男性がそれを担うのが難しい状況にあるからだ、と言われることがあります。大きく分けるとその理由は2つあり、1つは、男性は育てられる過程でケアに必要な素養を身に付けてこなかったから、というのも、もう1つは、長時間労働を慣行とする

## 平山 亮さん

大阪公立大学大学院文学研究科 准教授  
神奈川県生まれ。オレゴン州立大学大学院博士課程修了。Ph.D. (Human Development and Family Studies)。専門は社会学、ジェンダー研究。東京都健康長寿医療センター研究所研究員などを経て、現職。主な著書に『介護する息子たち—男性性の死角とケアのジェンダー分析』（勁草書房）、『家族の変容と法制度の再構築—ジェンダー/セクシュアリティ/子どもの視点から』（法律文化社、共著）、『どうして男はそうなんだろうか会議—いろいろ語り合っただけで「これからの男」のこと』（筑摩書房、共著）など。

就業システムが、男性がケアに関わろうとするのを妨げるから、というものです。

1つめのケアに必要な素養というのは、相手が何を必要としているかを察し、それに応えようとする配慮や気遣いができることです。こうした配慮や気遣いは、「女らしさ」の1つとして女の子は積極的に身に着けるよう促されて育つ一方、男の子にはそれを求められてこなかった。それゆえ、この相手にはいま何が必要かに細やかに気づくという、ケアに必要な素養が男性には相対的に不足している、と考えられてきました。それゆえに、よく気づく（気づいてしまう）女性たちがそれを担うようになるのだ、と。

しかし、これはよく考えてみればおかしな説明です。例えば、営業マンという言葉があるように、お客さんや取引先のニーズを的確に汲み取り、それにすんで応える仕事は、会社などでは男性が多く行っています。相手の必要に細やかに気づくスキルが男性には欠けているのだとしたら、男性がこういう仕事に就いてはいけません。逆に、相手の必要に気づき、あるいは考え、それに応えることを多くの男性が既にしているのだとしたら、男性も本当は、ケアに必要な素養をもっているはずであり、あとは本人がそれをきちんと使って、積極的にケアに関わろうとすればよいだけのことです。

もう1つの長時間労働についてはどうでしょう。就業にとられる時間が長くなればなるほどケアに携わることが難しくなるのはたしかです。相手の様子にあわせて何かを行う必要のあるケアでは、相手

のそばにいた時間がどうしたって必要になるからです。そして、実際、日本の男性の就業時間は、国際的に見ても異様に長いことがわかっています【※3】。

ただし、就業時間の平均的な長さは地域によって異なります。そして、就業時間が平均的に長い地域でも短い地域でも、子どものいる男性が育児に携わる時間はほぼ変わらず短いままであることもわかっています【※4】。統計を用いた研究からは、就業時間の長さによって、ケアに関わる時間が左右されやすいのはむしろ女性のほうであり、男性はそれほどでもないことが指摘されているのです【※5】。

誰もが家族のケアに関われるよう、長時間労働を標準とする就業体制は改めべきですし、それは男性だけでなく女性にとっても必要なことです。重要なのは、男性のケアへの関わらなさは、就業体制だけで説明できない部分があるということだと思います。男性自身にケアに積極的に関わるつもりがなければ、仮に就業体制が改善されたとしても、女性にケア責任が偏る状況は変わらない、という意味でもあります。

### ◆私たちに社会を変える力はない？

ケア責任の不均衡も含めたジェンダー不平等は、社会の大きな仕組みによりできており、私たち個人が努力したところで簡単には変えられない、と言われることがあります。たしかに、社会の仕組みを丸ごと変える力を持っている人はいませ

が、だからといって「社会を変えられない」と言うのは言い過ぎです。というのも、私たち1人1人もまた社会の一部にほかならず、したがって、自分自身のふるまいや、周りの人との関係を、今とはちよつと違つたものにすることもまた、社会を変える営みに違いないからです。

それぞれの家庭で、誰か1人にケアの負担が偏らないよう考え、行動する。それは小さくてもたしかに社会改革であり、そうした社会改革の積み重ねもまた、社会全体のありようが変わる上で必要なのです。



### 参考文献

- 【※1】山根純佳、2010『なぜ女性はケア労働をするのか—性別分業の再生産を超えて』勁草書房。
- 【※2】山根純佳・平山亮、2017-2020『名もなき家事』の、その先へ—「気づき・思索し・調整する」労働のジェンダー不均衡』けいそうビブリオフィル。
- 【※3】例えば、『男女共同参画白書令和2年版』（内閣府）より、コラム1「生活時間の国際比較」。
- 【※4】平山亮、2022、「女性の就労および人権問題としてのケア責任の再分配—男性の『関わらなさ』から考える」『精神科治療学』37(5):471-476。
- 【※5】Dominguez-Folgueras, Marta, 2022, "It's about gender: A critical review of the literature on the domestic division of work," Journal of Family Theory & Review, 14(1): 79-96.