

しまねの



ひと

ひと

第41号

特集

なぜなくなならない？ 男女の格差

目次

- ◆ なぜなくなならない？男女の格差  
～格差のデータや事例をみてみよう～ ..... 2
- ◆ 「ジェンダーと心理学  
～ジェンダー格差を受け入れるこころのしくみ～」  
森永康子さん（広島大学大学院教育学研究科教授） ..... 4
- ポケットクイズ ミニ解説 ..... 6
- リレーコラム ..... 6
- 講座レポート ..... 7
- 男女共同参画に関する取組紹介 ..... 8
- 島根県からのお知らせ ..... 8

ご存じですか?! 女と男との参画関係

## あすてらすポケットクイズ

毎号、特集テーマに関連した男女共同参画に関するクイズ等を出題します。心にとめておきたい、ちょっと取り出して伝えたい情報をご紹介します。ぜひチャレンジしてみてください。

### 男女の地位の平等感

問題

島根県の方は、次の7つの分野(家庭、職場、学校教育、政治、法律や制度、社会通念・慣習・しきたり、地域活動)のうち、どの分野で最も男女に格差がある(男性の方が優遇されている)と感じている？



- ① 職場
- ② 政治の場
- ③ 社会通念・慣習・しきたりなど

※答えは6頁のミニ解説【データ編】へ

# なぜなくなならない？男女の格差

格差社会と言われて久しい日本ですが、日本が世界有数の男女格差（ジェンダー・ギャップ）<sup>(\*)</sup>の大きい国であることをご存じですか。世界経済フォーラムが、毎年発表している男女平等ランキングでは、ここ何年も100位以下と低迷、先進諸国の中では後塵を拝しています。さらに、2016年は144カ国中111位と前年（145カ国中101位）より10位も下げてしまいました。

今回の特集では、男女の格差を形作っている社会の現状や身近な事例を取り上げた上で、なぜこうした格差がいつかなくならないのか、格差を受け入れてしまう心のしくみについて、森永康子さんのお話をご紹介します。

※

## 男女格差(ジェンダー・ギャップ)のランク付けについて

世界経済フォーラムは、毎年、各国内の男女間の格差をジェンダー・ギャップ指数（GGI：Gender Gap Index）として数値化し順位付けしています。経済、教育、保健、政治の4つの分野における各データ（具体的には表を参照）をもとに算出しますが、日本で男女格差が大きいのは、経済分野と政治分野で、近年大きな改善は見られません。

分野	算出データ	144カ国中の日本の順位
経済分野	労働力率	79位
	同じ仕事の賃金の同等性	58位
	所得の推計値	100位
	管理職比率	113位
	専門職比率	101位
教育分野	識字率	1位
	初等教育の在学率	1位
	中等教育の在学率	1位
	高等教育の在学率	103位
保健分野	新生児の男女比率	95位
	健康寿命	1位
政治分野	国会議員比率	122位
	閣僚の比率	50位
	最近50年の国家元首の在任年数	68位
総合		111位

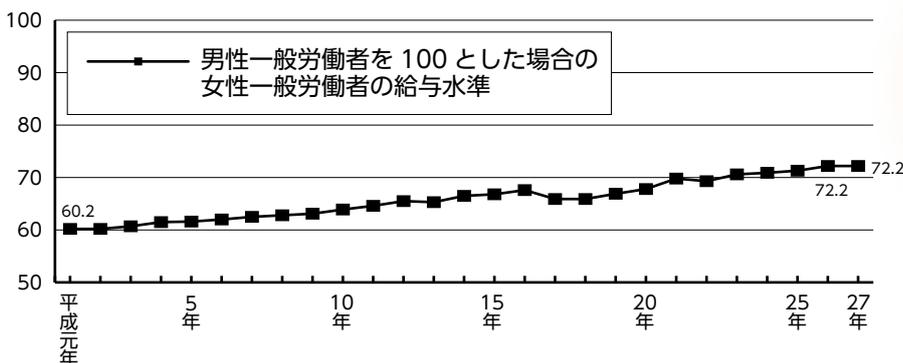
## 男女の格差データ

日本で、特に男女格差の大きいいくつかのデータを紹介します。

### 男女の賃金格差

男女間所定内給与格差の推移

(基準とする男性の給与=100)



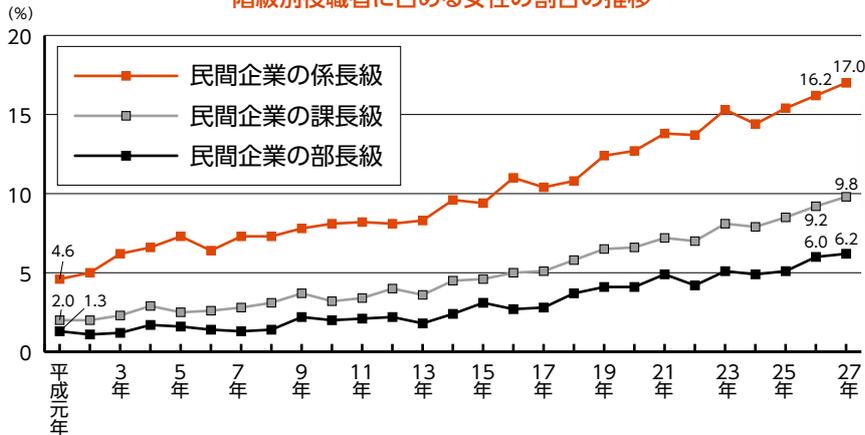
ちなみに島根県では、平成27年現在、男性一般労働者を100とした場合の女性一般労働者の給与水準は79.0%で、全国値(72.2%)より格差は小さくなっています。

(備考)

- 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。

## 女性管理職比率

階級別役職者に占める女性の割合の推移



どの階級も管理職に占める女性割合は低く、役職が上がるとその傾向は顕著です。また、同じ役職者であっても、役職別に男女で賃金を比べると、どの役職でも女性の賃金の方が低いことが同じ調査からは明らかになっています。

(備考)  
平成28年版「男女共同参画白書」(内閣府)より

## 女性国会議員比率

衆議院議員総選挙・参議院議員通常選挙の当選者に占める女性割合の推移



ちなみに島根県では、平成28年4月1日現在、県議会議員の女性比率が8.1% (37人中3人)、市議会議員の女性比率が7.2% (181人中13人)、町村議会議員の女性比率が8.1% (124人中10人)と、国会議員よりも更に低いレベルとなっています。

(備考)  
平成28年版「男女共同参画白書」(内閣府)より

## ◆大学生の感じた格差事例

次頁の解説、森永康子さんの講演を受講した島根大学の学生に、男女の格差についての経験や思いをアンケート回答してもらったところ、こんな声が寄せられました。(一部を抜粋して編集)

男性の方が体力があり、女性は生理などで身体に不調が起きやすいので、外で働くのは男性の方が向いていると無意識に思っていた。

小学校の時、男女別に五十音順の名簿で、別々に扱われていた。

男は一人で旅や海外の活動に行ったりしてもいいけど、女は危ないからダメと言われるのがとても悔しい。

班のリーダーになった時、それぞれのやりたいことを聞かずに、男性は力仕事、女性は料理と役割を振ってしまった。

レディースデー割引など、女性だけの優遇サービスがあるのはなぜ？

車の免許を取った時、「女の子なのにマニュアル免許を取ったなんてすごいね！」と言われたことがある。



※一見差別や男女格差でなさそうな役割分けや区別も、背景にはこれらを当然視し、維持・助長するような心のしくみがあるようです。詳しくは次頁へ！

# ジェンダーと心理学

## ～ジェンダー格差を受け入れるころのしくみ～

広島大学大学院教育学研究科（社会心理学研究室）教授 もりなが やす こ 森永 康子さん

大学や学外でジェンダー関係の講義等を行うと、よく出てくる意見があります。「差別はいけないが、男女が何でも同じになるのはどうかと思う」とか、「女性が一方的に差別されている前提での話には賛成できない」、「体力のある男性の方が給料が良いのは仕方ない」、「女性が痴漢にあうのは派手な格好をしていたからなど女性自身の落ち度のせいもある」等々。実際に男女格差は厳然としてあるし、だからこそ社会全体で男女平等がめざされているはずなのに、なぜ人は（しかも差別されている女性でさえも）こんなにも現状維持に賛成し、格差を当然のように受け入れているのでしょうか。ここでは、格差が縮まらない原因について、「心のしくみ」に焦点を当てつつ説明したいと思います。

### 1

#### 格差を維持する4つの心のしくみ

##### (1) システム正当化

私たちには、安定した社会で暮らしたいという気持ちがあり、これが現状の社会制度（システム）を維持したいという動機になります。そして、この現状維持を求める気持ちが、既存の社会システムを正当なものだと認識する傾向に繋がります。これは、社会システムで恩恵を受けている人（格差の上位にいる人：ジェンダーの場合には男性）だけでなく、システムのせいで苦しんでいる人（格差の下位にいる人：女性）も同様です。例えば、女性の賃金は今も男性の7割くらいです。管理職の割合も男女でずいぶん違います。しかし、女性の多くは自分が差別されているとは思いません。なぜなら、現状を受け入れるほうが精神的に楽だからです。もし、差別を認めてしまうと社会を変えなくてはならなくなります。社会を変えることは大変で、一人ではできるものではありません。しかし、女性の低い地位を女性自身の責任にしておけば、その女性がんばりさえすれば高い収入を得ることも管理職になることも可能なように思えます。採用試験や昇進試験で落ちようとも、社会システムのせいだと考えるよりも努力が足りなかったと思う方が、次の機会に期待できるので心は落ち着くでしょう。そして、その結果、女性差別的な社会システムは維持されることとなります。

さらに、外部から「脅威」を与えられると、システムを正当化しようとする傾向が強くなることがあります。例えば、「日本にはこんなにもジェンダー格差があり問題だ」といった脅威を突きつけられると、「そんなことはない、日本の（ジェンダーに関わる）システムは公正・公平で良いものだ」と思いたい気持ちが強く働くのです。

##### (2) 公正な世界観

また、私たちは、「まじめにがんばればいつか報われ、悪いことをしたらいつか罰が当たる」というような、世界は公正にできているという信念を持っています。だからこそ多くの方はまじめに正直に生きているのですが、この信念（世界観）には負の側面もあって、それは「まじめにがんばらない人は報われなくて当然」という言わば自己責任論的思考です。この考えは、被害者非難に容易に繋がります。「スリにあったのはぼんやり歩いていたからだ」「交通事故にあったのは日頃の行いのせいだ」「痴漢にあったのは暗い夜道を一人で歩いていたからだ」などと思うことで、自分が理不尽な被害に遭うかも知れないというリスクを考えずに済みます。このように心理的に安定させることで、社会全体を変えるなどという大それたことも考えずに済むのです。

##### (3) 相補的世界観

公正な世界観とも関連しますが、例えば「金持ち（格



## 森永康子さん

### ●プロフィール

広島大学大学院教育学研究科博士課程を終え、安田女子短期大学、ピッツバーグ大学客員研究員、神戸女学院大学をへて、現職。博士（教育心理学）。専門は、社会心理学、ジェンダー心理学。広島大学においては、男女共同参画推進室長も務める。著書に『よくわかるジェンダー・スタディーズ』（共著 2013.ミネルヴァ書房）、『ジェンダーの心理学－「男女の思いこみ」を科学する（改訂版）』（共著 2004.ミネルヴァ書房）等。

差の上位)で幸せ]、「金持ちだけど不幸]、「貧しくて(格差の下位で)も幸せ]、「貧しくて不幸」といった組み合わせがあると、多くの場合「金持ちだけど不幸」や「貧しくても幸せ」という組み合わせ(相補性)が好まれるという傾向があります。貧しくても幸せならば、そのままでも良いような気がします。貧しさ、つまり、格差社会そのものを変える必要はないと、現状肯定に繋がるわけです。

#### (4) 集団内での地位についての知覚

男女格差がある社会では、確かに集団としての「男性」の地位は「女性」の地位よりも高いと言えます。けれども、個人としてはどうでしょう。少なからず男性たちは、「確かに全体としては男性優遇社会なんだろうけれど、自分自身は個人的にその恩恵を受けているとは言えない。(自分は苦勞している!）」とっていないのでしょうか。こうした思いによって自分を守り、男性としての恵まれた地位を変えようとしないうのしくみが現状維持に働くのです。

## 2

### 現代の性差別

最後にもう一つ、差別のあり方について考えてみましょう。

差別の形態は時代とともに変化しています。かつての性差別は「女はダメだ、能力が低い」、「女のくせに男の領域に入ってくるな」といったあからさまなもので、「敵意的性差別」と言われるものでした。これだと、反論しやすいのですが、現代の性差別はある意味もっと巧妙になっていて「好意的性差別」と言われます。

例えば、「男女は平等だが異なっていて、女性には男性にない素晴らしい特性がある」、「男女がそれぞれの特性を活かして協力し合おう」といった主張です。これだと差別かどうかはわかりにくいし、反論する気持ちも起こりにくくなります。ですが、好意的性差別も敵意的性差別も根本的には同じで、好意的性差別の意識を強く持っている人は敵意的性差別意識も強いことや、好意的性差別が女性に悪影響を及ぼすことが研究の結果明らかになっています。例えば、「女性特有の細やかな心遣い」という表現は、一見女性をほめていますが、「だから女性は職場でも細やかな心遣いをしてほしい」、「決断の必要な会社の大事な仕事は僕(ら男性)がやるよ」という意識と繋がる可能性が大きいのです。

## 3

### 格差をなくすためにどうするか

社会は変わりにくいし、ジェンダー格差や性差別もなかなかなくならない原因に、私たちの心のしくみの影響が大きい点を説明してきました。では、どうすれば良いのかと言えば、残念ながら、差別や偏見をなくすための効果的な解決方法は正直なところいまだ見つかっていません。ですが、まずは、今回の話のように心のしくみを知ることが出発点です。そうして、自分の中に差別や偏見を生み出す心のしくみが働いていないか認識し、これらの問題をどうにかしたいと思いつけることから始めてほしいと思います。

※平成28年12月2日(金)の講演をもとに編集・加筆いただいたものです。

**ポケットクイズ  
ミニ解説  
【データ編】**

**【問題】 島根県の人々が、最も男女に格差があると感じる分野**

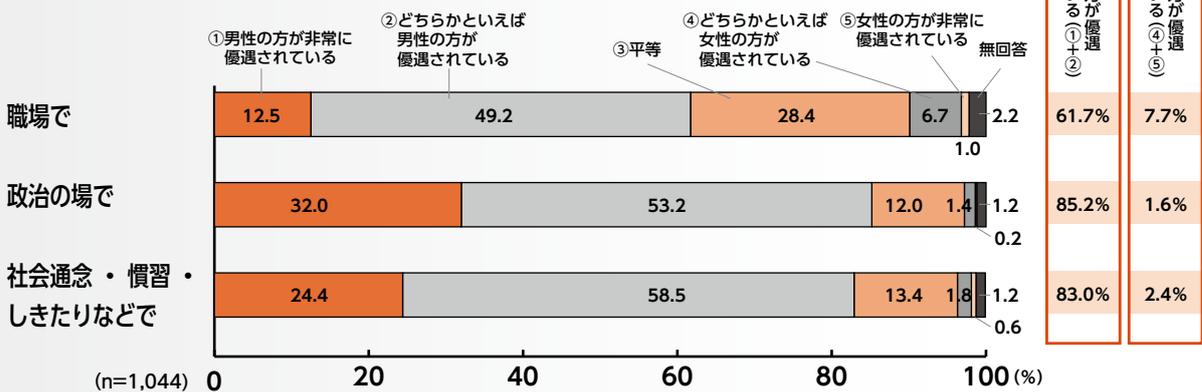
**答え ② 政治の場**

「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」(H26. 島根県)によると、「男性の方が非常に優遇されている」および「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた男性の優遇を感じる割合が最も高かった分野は、「政治の場で」となっています(85.2%)。③「社会通念・慣習・しきたりなどで」(83.0%)がこれに迫る高さで、三番目が②「職場で」(61.7%)となっていて、この順序は、国で実施された最新の調査結果でも同じです(「男女共同参画社会に関する世論調査」(H28. 内閣府))。

今号2頁では、世界の男女平等ランキングで日本の順位を下げているのが「経済分野」と「政治分野」だと紹介しましたが、これら実際のデータを反映して、意識の上でも「政治」と「経済(職場)」が平等の足を引っ張っていると、しっかり自覚されているということです。

「日本は、人間開発が進んでいる先進国だけれど、男女の格差はいつまでたっても大きいまま」という不名誉を返上するために、特にこれらの分野での大きすぎる格差を当たり前のことと思わず、効果のありそうな各国の先進的な取組は取りあえず試してみるなど、これまで以上に大胆に変革していく意識が、今こそ強く求められています。

**◆各分野における男女の地位の平等感**



**リレコラム vol.10**

**長寿時代の人生第4コーナーを大いに楽しむ**

干支が生まれた年に戻る還暦を迎え、新年3日、家族で氏神様にお参りし、長寿のお祝いの儀式に参列した。

体力的には下降線をたどる年齢であるけれど、50代後半から食事管理や筋力運動を始めたことが功を奏してか、大きな故障もなく過ごせている。平成26年以降は男女ともに「人生80年時代」に入ったが、自分自身がこの年齢まで生き延びてこられ、改めて人生を歩むための意義深い節目を迎えられたことは有り難い。この日の朝、ふと浮かんだのは、組織や人間が発展・成長してゆく可能性の大きさをいう「伸び代」。ともすると「新しい、組織とか若い、人に絡ませて語られることの多い言葉」だが、50代に入ってから様々な経験と挑戦をしてきた

私にとっては、この先の20年もまだ成長する余地があると思える。もちろん今後は徐々に制約を受ける事態となるであろうが、他者と比べて一喜一憂するのではなく、過去と今の自分を比べて成長度を測るような健全なモノサシを持っていたい。近年よく耳にする「すべての女性が輝く社会」というフレーズよりも、私は社会とのつながりを作りながら、「人」として生きがいとワクワク感を持ち、「今」を楽しむことを志望する。

公益財団法人しまね女性センター 事業課長  
福間 祐子

## しまねの女性活躍推進 講座レポート

平成28年9月～12月にかけて、島根県の女性たちがいきいきと活躍することを支援するために、働く女性を対象として目的別に3つの事業を開催しました。

### “経験”を“自信”に変える！働く女性のキャリア応援塾

女性の活躍推進セミナー

- とき ①9月12日(月)、②9月26日(月)、③10月18日(火)浜田会場  
①9月13日(火)、②9月27日(火)、③10月19日(水)松江会場
- 講師 第1回、第2回 すぎはらさちこ 杉本美晴さん (アット・ワンス株式会社 代表取締役)  
第3回 おおさわたかこ 大澤貴子さん (コーチングルーム Osawa 代表)

主に就業3年以上の働く女性たちが、やりがいと自信をもって職場で能力を発揮することを目指す3回連続セミナーを東西2会場で開催。第1～2回はこれまでのキャリアを振り返りつつ課題を共有し合い、今後のキャリアアップに向けて必要なスキルやビジョンについて考え、働くことへの意欲を高めました。これを受け第3回では、職場で自分の持ち味を活かすコミュニケーションについて実践的に学び、スキルアップを図りました。



▲キャリア継続のための課題&解決策を共有 (第2回)

#### 受講者の感想

- ◆何のために働くのか、どんなふうになりたいのか、立ち止まって考える良い機会になった。
- ◆コミュニケーションを取るのが苦手だったけれど、セミナーで少し自信がついた。実際にワークをすることで、どうすればいいのかが分かって、コツをつかめた。

### 働く女性のキャリア応援塾 健康編

～からだも心も整えて元気に働くためのセルフケア～

女性のための心とからだの健康応援セミナー

- とき 平成28年11月5日(土) ●ところ 県立男女共同参画センターあすてらす
- 講師 第1部 すがはらさちこ 菅原幸子さん (一般財団法人女性労働協会 女性の健康推進員)  
第2部 おがわ 小川ともこさん (小川バレエアカデミーフクオカ 主宰)

女性たちが心身ともに健康的な職業人生を送ることができるよう、自分を見つめ心身のセルフケアに役立つ2部構成のセミナーを開催。第1部は女性特有の症状や病気とライフステージごとの健康課題、職場でのストレス対処等のメンタルヘルスについて、健康に働き続けるための基本を講義形式で学びました。第2部は、日頃疲れた心と身体をリフレッシュ！バレエやピラティスの手法を使ったエクササイズで、姿勢や呼吸法、セルフマッサージを体感する穏やかな時間を過ごしました。



▲正しい姿勢で体の負担や歪みを解消

#### 受講者の感想

- ◆女性の健康についていろいろな方面から考えることができ、充実していた。
- ◆バレエエクササイズを、毎日長く少しずつ続けていきたいと思った。

### 女性リーダーのためのマネジメント力UPセミナー

女性リーダー研修・ネットワーク交流会

- とき 平成28年12月8日(木) ●ところ 県立男女共同参画センターあすてらす
- 講師 ひらた 平田しのぶさん (知恵プラス株式会社 コンサルタント)

女性管理職及び候補者が、業務遂行スキルを活かしつつ、優先順位判断力をつけて組織・チームで成果を上げ、マネジメントスキルの強化を図るための研修と交流会を開催。この日のメインは優先順位判断力向上に特化したインバスケツト演習<sup>(※)</sup>。まずは個人で処理をした後、グループでその結果を共有し最善策を練っていきました。ほかの演習も含めどの業種でも応用できるとても実践的な内容で、リーダーとしての資質と意欲を高めました。



▲グループごとに案件の処理方法をまとめて発表

#### 受講者の感想

- ◆自分自身の考えだけでなく他の人の意見により優先順位が変わっていった。ものの考え方も参考になった。
- ◆自分の思考のくせや思慮の浅さに気付くことができた。苦手なところを補い、得意なところを伸ばすようなイメージが持てた。

(※) 様々な案件を具体的に処理する中で、仕事の重要度を判断する基準が身につくトレーニングで、何をなすべき、なさざるべきか等状況を読みつつ情報分析し、的確な処理が求められるもの



## 男女共同参画サポーターとなって

私の住む地域は、松江市の北西部に位置する人口2千人足らずの農村地帯です。高齢化率は40%になろうとしています。地区の公民館活動は活発に行われています。

声高に「男女共同参画」を唱えるよりも、いろいろな機会を捉えて少しずつ学ぶことが大切であると、これまでは「活動する市民グループ・ハトの会」や「人権同和教育推進協議会」のメンバーを中心に、男女共同参画の用語説明などの研修を重ねてきました。メンバーは二世帯・三世帯家族の方が比較的多く、研修で学んだことを家庭に持ち帰り、次世代へ引き継がれています。特に、高齢の男性は「男はこうあるべき、女はこうすべき」との固定観念が強く抵抗感もあったはずですが、研修を受けた後は、これまでの



今年度のサポーター向上研修にて、  
手前右が小山さん

男女の仕事の違いや慣習にとらわれない暮らしが大切だと、この問題を自分のこととして考えられるようになってきたように思います。まだまだ具体的な目に見

える変化はありませんが、男女共同参画の基本となる、皆が元気でいつまでも地域で暮らしたいという思いは同じです。

私は、今から二十年近く前、男女共同参画社会基本法が制定されてからも、男女共同参画シリーズ研修に参加したことがあります。当時は、私自身も夫に尽くすのが美德だと思っていましたが、この研修を受けたことで少し考え方が変わりました。まず、自分が変わらなければという思いを強くし、「〇〇さんの奥さん」ではなく自立した自分になるためにできることから始めることにしました。「主人」を「夫」と呼び、妻は夫の従属物でなく夫婦は対等であると考え、自分の意見を持つ努力をしました。しかし、夫はいまだに「女は女らしく」という昔ながらの考え方が抜けきらないようで、家事は女の仕事、男は何もしないのが美德と豪語しています。やはり身近なところからの努力を続ける必要をつくづく自覚させられています。

田舎では、なかなか「参画」が進みにくいという声も聞き、閉塞感があるのも事実ですが、自分ができるところから背伸びせずにやっていくという考えに変わりはありません。多様な生き方をする女性たちが、自立して誇りを持つ社会になるよう環境整備が整うこと、それと同時に私自身は身近な研修を通して、次代を担う人にうまくバトンタッチできるような活動を続けていければと思います。

島根県男女共同参画サポーター 〈松江市〉  
小山 由都里

## 島根県からのお知らせ

### 「しまね女性の活躍応援企業」登録制度のご紹介

平成28年4月に「女性活躍推進法」が全面施行となりました。島根県では、女性が個性や能力を十分に発揮でき、働き続けやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業・団体を「しまね女性の活躍応援企業」として登録し、魅力アップを応援しています。

登録企業では、それぞれの実情にあわせ、女性の雇用の増加、職域拡大、管理職への登用、勤続年数の延伸などの取組を行っており、島根県では、応援企業のPRや環境整備のため補助金による支援などに取り組んでいます。

現在、35社・3団体に登録いただいています。

詳しくは、島根県男女共同参画室のホームページをご覧ください。

しまね  
女性の活躍  
応援企業

「しまね女性の活躍応援企業」  
ロゴマーク

※印刷の都合上、実際の色とは異なります。

しまね女性の活躍応援企業

検索



島根県立男女共同参画センター

あすてらす

〒694-0064 大田市大田町大田イ236-4 (JR大田市駅西隣)  
TEL 0854-84-5500 (代) FAX 0854-84-5589  
ホームページアドレス <http://www.asuterasu-shimane.or.jp/>

利用のご案内 (( 誰でも気軽に利用できます! ))

- 開館時間 / 9:00~19:00 (貸出し施設については21:00まで)
- 休館日 / 毎週月曜日・国民の祝日、年末年始(12月29日~1月3日)