

教育における社会的性差の研究

—大学生の女性差別意識の実態について—

1160492 山本 優奈

高知工科大学マネジメント学部

はじめに

私は、幼いときから、「女の子だから～しなさい」といった性差に基づく非合理的な決めつけや指示が嫌いで、また、それに素直に従う周囲にも馴染めなかった。年を重ねるごとにそれは顕著になっていき、「女性は化粧をするのがマナーだ」、「就職が決まらなければ結婚すればいいじゃないか」といった周りの声が不快でもあった。周囲にはそうした差別的な発言が多く、本論で述べるように、実際日本には女性差別が多い。

大学で、教育の勉強をしているうちに世界には女性の差別意識がある国が多いことを知った。その中でも、日本は特に、女性差別が強い国であり、そうした問題に対する同級生の認識も、日本人が有する差別意識の高さを裏付けるようなものであった。

例えば、女性のキャリアアップの問題について話すとき、女性の社長や政治家が少ないのは何故かという話題になった際に、「女性にその意思が無いから」と答えたり、自分たちの今後のライフプランについて話す際に、「少し働いたら専業主婦になる」などと、女性自身からも、そうした自立心もないような発言があったりもした。また、女性の雇用について話すと「女性は子どもを生むときに休み、結婚したら退職するから不公平だ、自分が社長なら絶対に雇わない」などと返答された。このように、女性差別の現状を全く認識していない状況であった。

このような差別的感情を抱いた人間が、企業に就職し、職員を雇用するような立場となった時には、女性を差別するような人事・採用が行われる恐れは極めて強く、そのことは、上記したように女性の人権を侵害し続けるばかりでなく、ただでさえ少子高齢化等の影響もあって縮小する日本の労働市場にとって大きな損失となる。

今まで私は、教育を受けると差別が減り、大学まで通えば差別意識がなくなると思っていた。

しかし、大学でも女性差別の意識が強い人が多いのは、これから社会にでて、子どもを育てる人として問題がある。教育を受けても女性差別の意識が強い人が多い傾向は、今後も同じ教育を続けてい

れば、改善されることはないだろう。そこで、大学で調査をし、大学生にも、差別感情があることをアンケートから明らかにする。

序章

1 目的

女性差別は女性の人権を侵害する行為であり、社会全体にとって不利益なことである。現在の日本には女性差別が根強く残っている。それは差別をしている者の無意識のうちに行われるものであり、教育も影響していることを明らかにする。そこで、高度な教育を受けた大学生であっても、女性に対する差別意識がどの程度あるのかを明らかにする。

2 背景

現在の日本は、戦後から様々な経済成長をとげ、先進国の仲間入りをした。しかし、一方では、様々な格差問題が存在していて、国民自体がその問題に気付かず悪化させている場合がある。例えば、所得格差による生活保護問題等である。女性の差別問題も、それと同様の形式であり、国民の無理解が、当問題を解決にむかわせるどころか、更に悪化させているというのが、本論文の論旨である。

世界各国の男女平等の度合いを指数化した世界経済フォーラムの2015年版「ジェンダー・ギャップ指数」が2015年11月18日に公表された。「ジェンダー・ギャップ指数」とは、経済、教育、健康、政治の4つの観点からなどから算出される男女格差を示す指標で、所得、管理職、専門職職率、学校への進学率、平均寿命、大臣職の人数などといった男女比から算出される。当該指標によれば、日本は調査対象145カ国のうち101位であった。1) 日本の分野別の順位は、経済106位、教育84位、健康42位、政治104位となっていて、この調査は10年目となるが、日本の順位は変化していない。国別ランキングでは1位アイスランド、2位ノルウェー、3位フィンランド、4位スウェーデン、5位アイルランドなど、社会福祉の充実した北欧諸国が続き、アジアでの1位は昨年同様フィリピンで、調査対象145カ国のうち7位である。2) これらのジェンダーギャップ指数のうち、とりわけ関心を引くのは経済分

野である。なぜなら、一人あたりのGDPが世界第二位の経済大国の日本で、同じく経済をテーマとしたランキングで、世界106位の日本は「男女平等の後進国」と言える状況となっているのである。本論文では特に、女性差別の現状を経済面から分析していくこととする。

3 概要

第1章では先行研究から、女性差別により起きる雇用の問題を上げ、女性の貧困問題につながっていることを文献研究から述べる。第2章では先行研究から男女平等教育がなされているにも関わらず、社会には女性差別であふれていることを述べる。また、教育や女性差別が蔓延するなか、女性がどのようにキャリア形成を行うのか、文献研究を行う。第3章では、大学生に、女性に対する差別意識がどの程度あるのか、明らかにする。結章では、3章を踏まえたうえで、「ジェンダーギャップ指数」のランキング上位国であるスウェーデンの事例を参考にし、どのような教育がもめられるのか考察する。

第1章 女性の雇用差別の現状

第1節 女性差別と政策

日本国憲法第14条や、24条等でも、男女の平等は明記されており、法律その他規則でも男女平等は認められている。しかし、実際は女性と男性が平等であるとは言い難く、雇用の面では不平等が顕著であり、現在に至るまで不平等を改善するため、女性は声を上げてきた。1970年代に働く女性が増加し始め、その中で女性差別が顕在化し、訴訟問題化する事例も数多く現れた。例えば、女性の若年定年制や男女で賃金が大きく異なることである。¹⁾ これを受けて、1985年に男女雇用機会均等法が制定されたが、その内容は雇用の平等を促すだけであり、企業に努力義務を課すのみで、罰則などの強制力はなかった。そして、1991年にバブルが崩壊するとともに、景気が悪化し、若者の就職が困難な状態となったが、女性を取り巻く雇用環境はとりわけ厳しいものであった。なぜなら、男女雇用機会均等法は労働者の募集と採用について、男女平等の取り扱いをすることが努力義務であった。従って、性別のみを理由とした女性の募集・採用拒否事例が相次ぐなどし、女性に対する差別が顕在化し、大きな社会問題となったのである。

これらの問題を解消すべく平成11年に男女雇用機会均等法は改正され、「募集」「採用」「配置」「昇進」「教育訓練」に関して性別を理由に不平等な扱いをすることが、努力義務から禁止事項とな

り、国から企業に強制させられるようになった。2007年にも男女雇用機会均等法は改正され、それまでは「女性のみ」が差別的行為の禁止対象にしていたものが、「男女双方」となった。更に、直接的には法律に規定されていなくても、実際には性差に基づく規定や雇用関連である間接差別の要件要件。(1)「募集・採用における身長、体重、体力要件」(2)「コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件」(3)「昇進における転勤経験要件」の3つを定め禁止した。²⁾

現在、日本の安倍政権は、平成24年12月に発足し、以後、日本をデフレ不況から立ち直らせる経済対策を基本政策としてきたが、過去10年間にわたって実施されているジェンダーギャップ指数における日本の順位に大きな変動がない(105位('13年), 104位('14年), 101位('15年))ことから、男女の経済格差に際立った変化は生じていないと言える。³⁾ また、同政権は、「すべての女性が輝く社会づくり」をスローガンとした、男女の格差解消のための政策、具体的には、性別による固定的役割分担等を見直す取り組みや、職業生活と家庭生活との両立を支援する環境整備等についても力を入れているが、これでもまだ、男女の格差を決定的に解消するまでには至っていない。⁴⁾

1985年に男女雇用機会均等法が成立してから30年間、男女平等、格差の解消は、政治の場において常に叫ばれていた基本的スローガンであるにも関わらず、なぜ、今日までそうした差別意識は解消されず、新たな政策を打ち出す必要性が生じているのだろうか。それは、国の政策や、企業の仕組み、制度の問題より以前に、我々個人の無意識のレベルで、そうするのが自然であるかのように、男女を不合理に区別し、差別的な意識をもとに役割分担をしていたり、決めつけをするような差別的感情があり、大学教育を終えてもそうした意識が残っていることが原因といえるのではないだろうか。

差別的感情の例を挙げれば、たとえば、「女性は結婚や出産ですぐ仕事を退職する」と広く信じられていることである。

第2節 女性のキャリアアップの問題

第1節では女性差別を解消するために法律や政策を行っているが、未だ解消されていないことを述べた。現在の日本では差別的感情により、非合理的な状態にあり、女性のキャリアアップの問題がある。これを表しているのが女性の管理職が少ないことだ。

図 1-1 民間企業における
係長の男女比

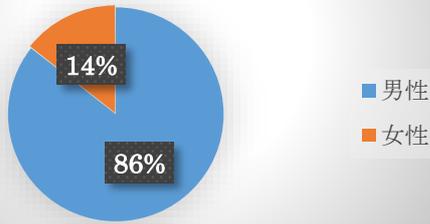


図 1-2 民間企業における
課長の男女比

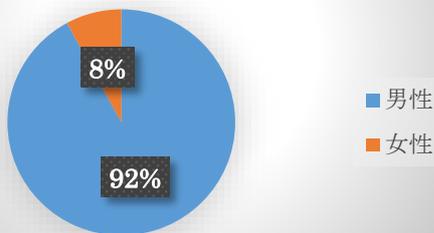
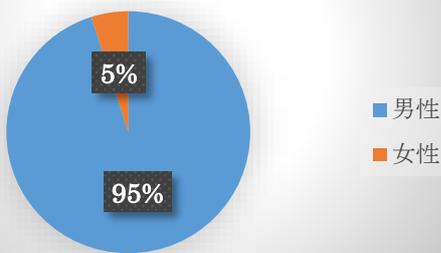


図 1-3 民間企業における
部長の男女比



(注) これら図 1-1～図 1-3 は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

(出所) 『男女共同参画白書 (平成 23 年版)』

平成 24 年の管理職に占める女性の割合は、係長は約 15%、課長は約 8%、部長はたったの約 5%となっている。女性の管理職が少ない原因は 4 つある。

1 つ目は「女性は結婚や出産で仕事を退職するから、企業の管理職のような重大な仕事を任せられない」といった非合理的な決めつけによる差別的感情的思い込みによるものだ。実績が同じで性別が

違う 2 人の社員の昇進を考える際、上記の思い込みから、女性は昇進させず、男性を昇進させることが日本の多くの企業で行われている。

2 つ目はコース別人事制度である。コース別人事制度とは、男女雇用機会均等法により、男女別枠での募集・採用が禁止されたため、社内の重要な業務に従事し、部長などの管理職までに昇進でき、転勤がある「総合職」と、昇進は係長までで、補助的な業務を行い、転勤がない「一般職」に社員を振り分けることがコース別人事制度である。¹⁾形式的には男女両方が昇進できるように見えるが、実際は昇進できるコースに女性が圧倒的に少ないことである。この採用形式を行っている代表的な業種には銀行がある。厚生労働省が行った平成 26 年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況によると、総合職採用者に占める女性割合は 22.2%、一般職採用者に占める女性割合は 82.1%となっている。²⁾

3 つ目は、企業内で昇進するための研修や配置転換の機会が女性には与えられないことである。また、昇格や昇給に男女別の内規を設けて、女性をあまり昇格しないようにして、男女差別を行っている企業もある。³⁾

4 つ目は、家事などの家族的役割を果たすために、昇進できないことである。⁴⁾この内容に関しては第 2 章で詳しく述べる。

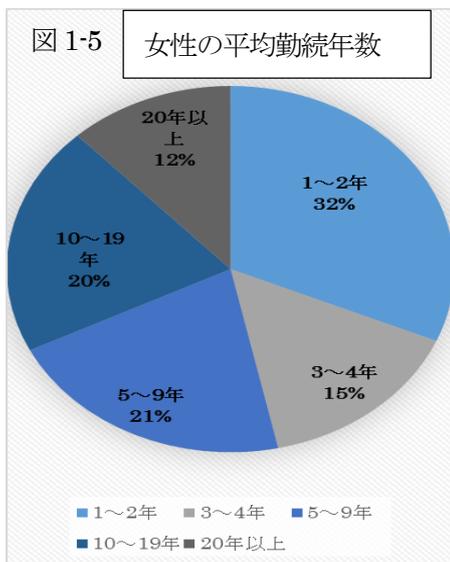
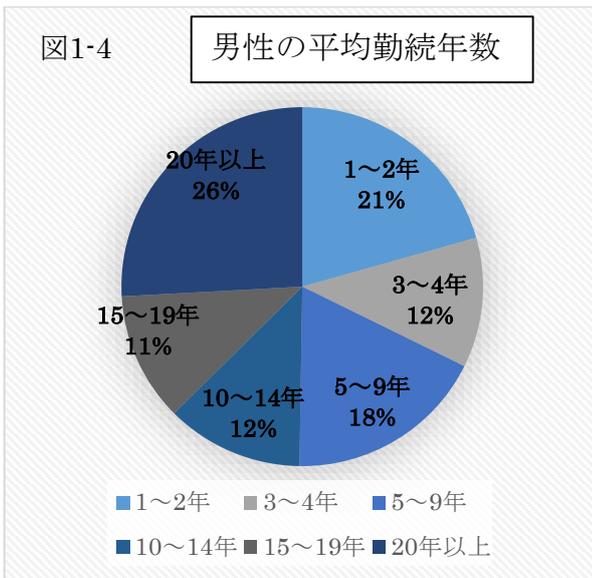
以上の 4 つの原因から女性個人の意思の問題というよりも、周囲の思い込みや、女性の管理職の前例が少なく、家庭における性役割分担のような、今までの慣習や、周りの環境による要因が大きい。

さらに、女性の管理職が少ないことが女性差別の悪循環を生み出している。女性管理職が少ないことは、女性が働きにくい職場を作り出す可能性が高い。例えば、女性特有の出産や生理の休暇を申請する際に、上司が男性であった場合、理解がされず、法律上保障されているにもかかわらず休暇が取りにくい現状となっている。女性が働きにくい環境では、キャリアを積んで管理職になる意欲のある女性の妨げになる。また、管理職に男性ばかりだと、「女性は結婚や出産で仕事を退職するから、企業の管理職のような重大な仕事を任せられない」といった差別的感情的思い込みによって、女性は実績を出しても、男性のように昇進することができない。実績を出しても昇進できないため、無意味だと女性が考えるようになって、女性の実績をだそうとして働かないようになる。それを「女性は早くに退職する」といった間違った認識があるため、実際は「女性が正當に実績を評価されないから、一生懸命働かない」であったとしても「女性は早くに退職するから、一生懸命働かない」といった認識を

して、ますます女性差別をするようになる。このように、差別的感情により、女性が働きにくく、キャリアアップしにくい現状である。

第3節 女性の雇用問題が引き起こす貧困問題

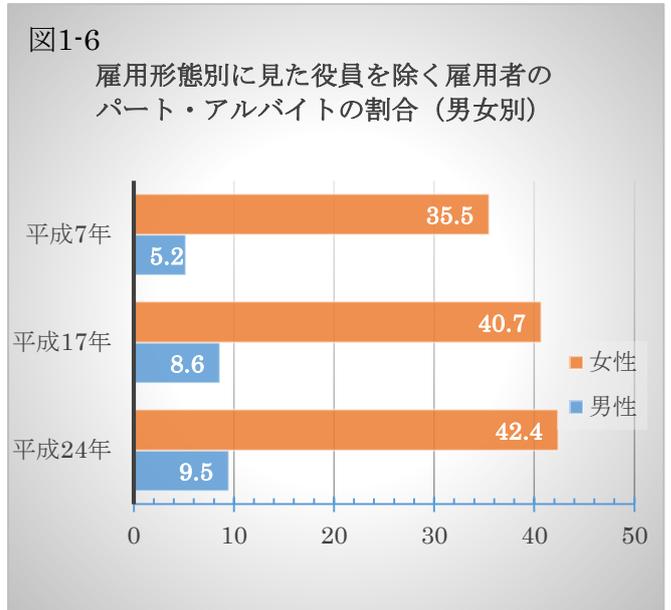
第2節では、女性のキャリアアップができないことを述べ、女性の働きにくい環境であることを述べた。この節では、女性の働きにくい環境が女性の貧困を生み出していることを述べる。その大きな原因は女性雇用問題にある。とくに、女性の平均勤続年数や、雇用形態に注目する。



(注) これら図1-4、図1-5は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

(出典) 『男女共同参画白書 平成25年版』

女性の場合、10年未満で仕事を退職する人が約6割である。



(注) 図1-6は、平成7年は、総務庁「労働力調査特別調査」(2月)より、17年、24年は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。

(出典) 『男女共同参画白書 平成26年版』

パートやアルバイトといった非正規雇用が増加してきていて、男性に比べ女性の非正規雇用の割合は増加している。男性の一割程度が非正規雇用に対し、女性は非正規雇用が4割である。非正規雇用者の総数に占める女性の割合は7割であり、平成26年「労働力調査詳細集計」による非正規雇用者の約8割は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「家計の補助・学費等を得たいから」といった理由で選択している。これは、日本の育児や介護における社会保障が少なく、女性が家庭の中で無償労働しなければならない状況を現している。⁷⁾ 第1章で述べたように、女性は昇進がしにくいいため、賃金が上がらず一定の年収である。

図1-7 性別年齢階層別年収



(注) 図1-7は、平成7年は、総務庁「労働力調査特別調査」(2月)より、17年、24年は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。

(出典) 国税庁「平成24年分 民間給与実態統計調査」(平成25年9月)

前述のように、女性は男性と比較して、勤労年数が短く、非正規雇用の割合が高く、昇進が困難であるため、年収が低い傾向にある。女性の貧困は子どもの貧困とも密接に関係していて、これからの日本が発展していくために悪い状況である。

第2章 性差の要因

第1章では、女性の置かれている状況や問題について述べた。この章では、女性がなぜこのような状況になるのか、その過程でどのような教育を受けて、これからの人生をあゆむようになるのかを考察する。

第1節教育における性差

日本では、無意識のうちに、女性差別意識が形作られるような教育をしていることが多い。幼少期から、性別によって色が異なることや、遊びが異なるように社会は作られている。例えば、女の子であればピンク色、男の子であれば青色といったイメージや、女の子であればまごど、男の子であれば外で元気に遊ぶといった他にも、親がしつけの一環として「女の子だから～しなさい」「男の子だから～しなさい」といった言葉を使用する。このようにして、無意識のうちに性別差別意識が作られ、女性は女らしく、男性は男らしく、振る舞うようになる。¹⁾

さらに、性別にかかわらず同じカリキュラムを学ぶ、学校教育からも、性別役割が再生産されている。例えば、高槻ジェンダーネットワークによると、教科書の内容の著作者の女性の割合を

超える教科は「家庭」68.9%のみで、「数学」3.1%、では、女性の割合が少ない。さらには、「公民」、「音楽」は女性の著者が0%である。²⁾ このように、学校で授業を教える際の基本となる教科書が、男の視点のみで書かれているのは、偏っていて、性差を再生産させる。他にも、幼稚園、小学校、中学校、高校、大学教授と高学歴になるほどに女性教員の割合が低くなっている。また、木村涼子『学校文化とジェンダー』によると、授業中における男子は「雄弁」であり、女子は「沈黙」であることが特徴づけられている。これは、生徒に対する教師の対応差や女子の発言に対する男子集団のからかひの蓄積が原因である。³⁾ このようにして、大人になっても消極的で、自分の意見を言わない女性が作られるのである。⁴⁾ このように、表面上は男女平等と教育されてきたが、実際には性別差別意識を助長するものである。

教育機関で男女平等を学んだが、就職した後男女平等の社会になっておらず、男女差別が蔓延している。社会化や公民の時間等で、女性の社会進出がなされてことや、男女平等のための法律を学び、男女平等だと学校で勉強してきたが、いざ社会に出ると第1章第2節で述べたように、女性が働きにくい男中心の社会であり、教育で学んだことと現実とはかけ離れている。そのため、教育でも男女が平等であるという法律などを教えるだけではなく、私たちは無意識に差別をしていることを認識し現在の社会でも、女性差別が行われていることといった状況も教えるべきである。

第2節キャリア形成と性差

1節では教育による性差を述べてきた。この章ではそのような教育を受けてきた人間が、性別差別意識を抱えながらキャリア形成を行っていることについて述べる。

日本には古くから、「男は仕事、女は家事」といった性別役割の考え方が深く根付いている。⁵⁾ 2012年の男女共同参画に関する世論調査での「性別役割に賛成する」が51.6%であった。OECD「Employment Outlook」(2001年)、総務省「社会生活基本調査」(平成13年)より作成された、「男女計の家事・育児時間に占める男性の割合」によると、欧米諸国は男性でも約4割の時間を家事に費やすのと比べ、日本はたったの約1割程度男性が家事をしないことが明らかになっている。これの原因として、日本の男性は長時間労働であることが上げられるが、これは正しくない。夫婦が同等に働いている場合でも、妻のほうが10時間程度多く家事をしている。⁶⁾ また、育児休業取得率の男性の割合は平成25年の厚生労働省の調査によると、女性は76.3%に対し、2.03%である。⁷⁾

他に、中村三緒子の研究によると、女性が「母親に仕事を継続するよう言われる」と仕事を継続する傾向があり、母親の影響は強いと考えられる。⁸⁾

教育で、男女平等を学び、社会に出て女性差別があっても、女性が異議申し立てをすることは少なく、自己納得し、既存社会に適応する行動をして、キャリア形成を行っている。⁹⁾

第3章大学生の女性差別の意識の実態

この章では、いままで述べてきたことをもとに、大学生の女性差別意識のどの程度あるのかを調査し、明らかにする。

大学生が女性差別意識や、将来設計についてどのように考えているのかをアンケートで調査した。インターネット上で135人の回答を得た。アンケート調査は、インターネットで平成28年2月4日～2月5日に匿名回答で行い、エクセルで集計した。アンケート

の質問項目については大塚清恵の「男女間に関する大学生の意識調査」¹⁾を参考に行った。回答者は女性が59名、男性が76名であった。学年別には、1年生が29名、2年生が10名、3年生が32名、4年生が51名、未回答が14名であった。

日本は男性も女性も平等な社会であるという質問に対しては、110名がいいえ(80.8%)、26名がはい(19.12%)であった。

・知能面

一般的に、コミュニケーション能力は男女のどちらが高いと思いますかという質問に対しては、10名がわからない(8.01%)、59名が女(43.3%)、11名が男(8.09%)、55名が男女同じ(40.4%)と回答した。一般的に、数学は男女のどちらが得意だと思いますか、13名がわからない(9.5%)、2名が女(1.4%)、95名が男(70.5%)、25名が男女同じ(18.3%)と回答した。

一般的に、知能や能力に男女の差があるとおもいますかという質問に対しては、64名がいいえ(47.0%)、71名がはい、(52.9%)と回答した。

・仕事

選挙の際に候補者の性別を気にしますか?という質問に対しては、113名がいいえ(83.0%)、72名がはい(16.9%)と回答した。

これまで、日本では女性の首相が誕生していません。今後誕生したらうれしいですか?質問に対しては、5名がいいえ(3.6%)、94名がなにも思わない(69.1%)、37名がはい(27.2%)と回答した。

就職したら、異性の上司の下で働くのに抵抗がありますか?という質問に対しては、134名がいいえ(99.2%)、1名がはい(0.7%)と回答した。

卒業後、どの程度の期間働きたいですか?という質問に対しては、29名がわからない(21.3%)、1名が結婚まで(0.74%)、18名が子供ができるまで(13.2%)、87名が定年まで(64.7%)、と回答した。

企業に勤めて、管理職や経営者になる機会があればなりたいですか?89名がいいえ(34.5%)、46名がはい(65.4%)と回答した。

・生活

チャンスがあれば、結婚がしたい

17名がいいえ(12.5%) 118名がはい(87.5%)

もし、あなたが結婚したら、結婚相手の年収や学歴が自分より上だったらうれしいですか?という質問に対しては、16名がいいえ(11.7%)、74名がどちらでもない(55.1%)、45名がはい(33.0%)と回答した。

子どもができたときに、育児休暇をとりたいですか?という質問

に対しては、24名がいいえ(16.9%)、111名がはい(83.0%)と回答した。

子どもができたときに、実際には、育児休暇がとれると思いますか?という質問に対しては、76名がいいえ(58.0%)、59名がはい(41.91%)と回答した。

介護・育児・家事を自分が率先してしようと思いますか?という質問に対しては、4名がいいえ(2.9%)、43名がはい(31.6%)、88名が夫婦で分担する(65.4%)と回答した。

もし、あなたに息子ができたら、どの程度の教育を受けさせたいですか?という質問に対しては、1名が高専卒(0.7%)、6名が高卒(4.4%)、83名が、四大卒(61.7%)、15名が大学院卒(11.0%)、30名が特に志望なし(22.0%)と回答した。

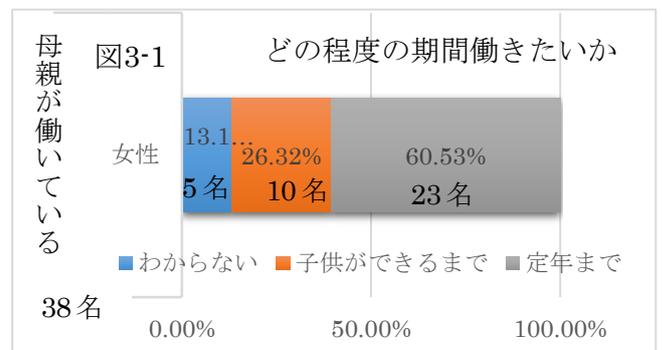
もし、あなたに娘ができたら、どの程度の教育を受けさせたいですか?という質問に対しては、6名が高卒(4.4%)、90名が四大卒(66.9%)、9名が大学院卒(6.6%)、30名が特に志望なし(22.0%)と回答した。

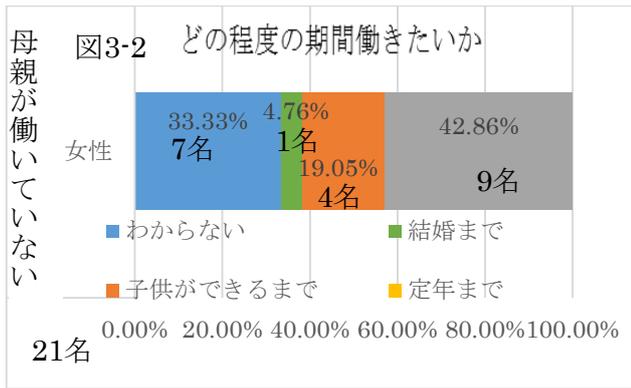
自分の進路に関して、母親と相談することがありますかという質問に対しては、47名があまりない(35.2%)、61名が時々する(44.8%)、27名が頻繁にする(19.8%)と回答した。

自分の進路に関して、父親と相談することがありますかという質問に対しては、68名があまりない(50.7%)、53名が時々する(38.9%)、頻繁にする14名が(10.2%)と回答した。

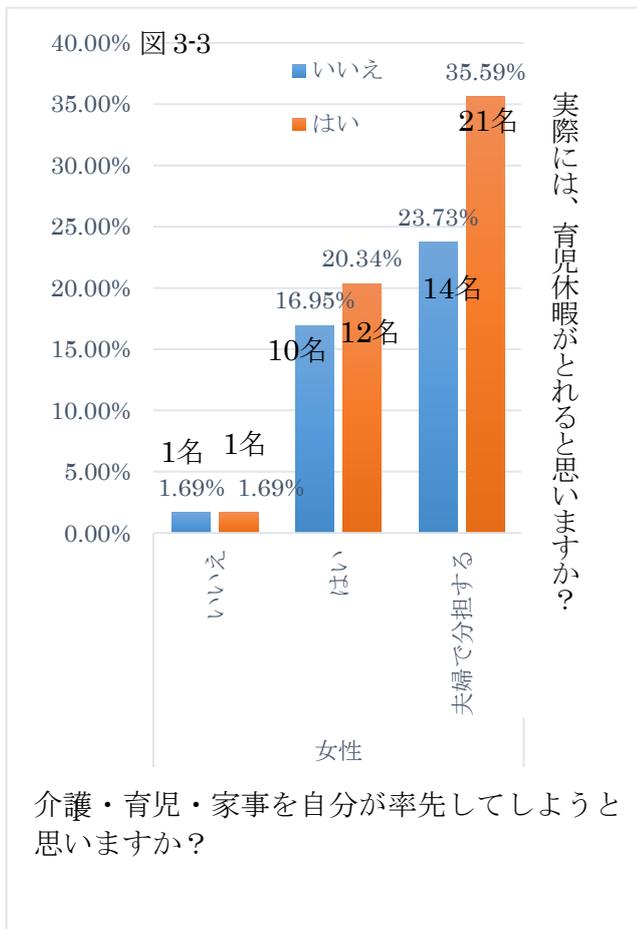
第1節女性の意識

日本では男女が平等であるかという質問に対し、女性は、53名(89.8%)が平等ではないと回答していた。大学生はアルバイトやインターン、就活活動など、社会に出る場面が多いことから、男女不平等を感じると考えられる。





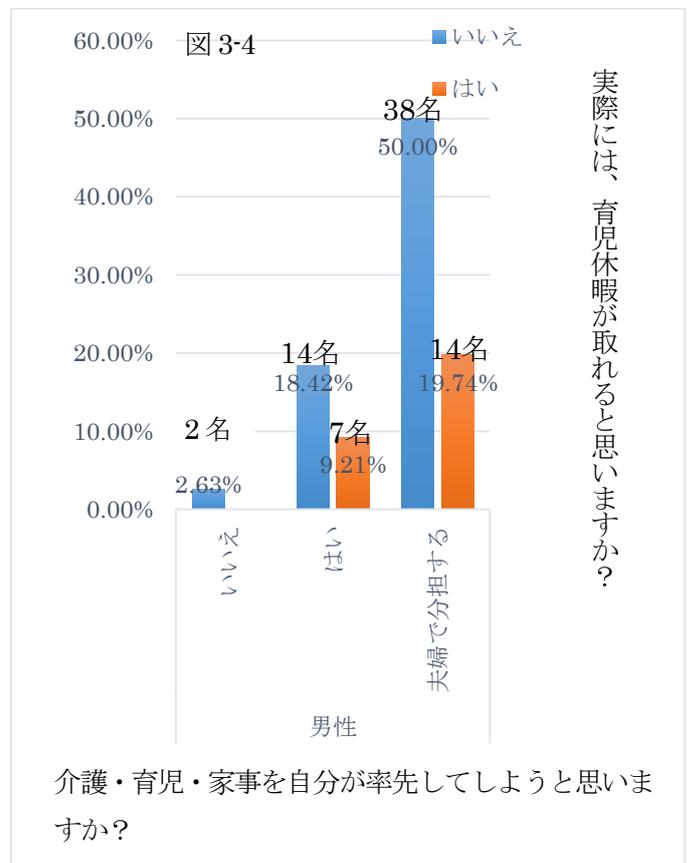
現在、母親が働いていることは、女子学生の考えに影響を与えるのかを分析する。もし、就職したらどの期間働きたいかという質問に対しては、上図の結果であった。母親が現在働いている大学生の方が、定年まで働き続けるといった回答の割合が高かった。母親が働いていない女性、21名の中で、これから数年後に社会に出るにも関わらず、自分がどの期間働きたいか、わからないと回答したものが7名(33.3%)いた。第2章でも述べたように、現在、母親が働いている方が、女性でも定年まで働き続ける。母親が働いていない場合、身近に、人生設計について参考にする人がおらず、33.3%がわからないと答えたと推測する。



女性の実際に育児休暇が取れると思うと回答した割合と、介護・育児・家事を自分が率先して行うは、上図のような結果となった。介護・育児・家事を自分が率先して行いたいと思うか質問に、夫婦分担を選択し、実際に育児休暇が取れると思うかの質問にははいを選んだ女性が21名(35.9%)がもっとも多い。企業に勤めて、管理職や経営者になる機会があればなりたいですか？という質問には、はい34名(57.6%)、いいえ25名(42.3%)であった。子育て等を意識しての回答だと考えられる。

第2節男性の意識

男性の53名(69.7%)が、男女は平等ではないと回答している。残りの23名(30.2%)は男女は平等であると回答しており、現在の日本の状況を認識していない。男女は平等ではないと回答した、男子生徒の中には、「女性は結婚したら仕事を辞めることができる」から女性優遇の社会との考えているものもいたが、今回のアンケートの結果では、結婚したら仕事を辞める回答した女性は59人の中で1人しかおらず、男子生徒の思い込みである。異性の上司の下で働くことに抵抗がある回答が一定程度あると予測していたが、全くなかった。



男性の実際に育児休暇が取れると思うと回答した割合と、介護・

育児・家事を自分が率先して行うは、上図のような結果となった。介護・育児・家事を自分が率先して行いたいと思うか質問に、夫婦分担を選択し、実際に育児休暇が取れると思うかの質問にいいえを選んだ男性が50.0%を占める。2章でも述べたように、日本の男性は1割ほどしか、家事をしていない。この大学生の回答は、男性が育児休暇は取れないが、介護・育児・家事は夫婦分担できると考えていると推測できる。介護・育児・家事を甘く見て、家庭を持つようになって、育児休暇が取れないからといって育児などをあまりしないであろうと考えられる。また、企業に勤めて、管理職や経営者になる機会があればなりたいですか？という質問に対しては、はい55名(72.3%)、いいえ21名(27.6%)であった。このことから、出世するためには育児休暇は取れないと考えている人が多いことが推測できる。

第3節大学生の女性差別の意識

一般的に、知能や能力に男女の差があると思うかという質問に対しては、71名(52.9%)がはいと回答していた。しかし、一般的に、数学は男女のどちらが得意と思うかの質問に男女同じであると回答した大学生はたったの25名(18.3%)であり、95名(70.5%)が男と回答していた。これは、2章でも述べたように、数学の教科書作成に女性が関わっておらず、数学の教員が少ない原因であり、そのことは、男は数学が得意であるといった性差別意識があることが考えられる。また、マルチダ効果にも当てはまる。マルチダ効果は女性科学者による貢献が過小評価されるというものであり、評価する際に、男性の割合が多いと、男性をひいきするものであり、男性自身がひいきしている状況に気づかなければ改善されることはない。²⁾

男女で回答の割合に差が出た質問は、第1節、2節で説明したが、差が少ない質問も存在する。例えば、息子ができたら、どの程度の教育を受けさせたいか」という質問に対し、男女ともに6割が回答者と同じ四大卒を望み、娘の場合も差は見られなかった。ここから、性別によって子どもに受けさせたい教育に差はないことがわかる。

他では、就職したら、異性の上司の下で働くのに抵抗があるかの質問に対しては76名の男性の中、1名いいえと回答したのみだった。

女性、男性別にみると、女性は子育てと仕事両方を考えているが、男性は仕事のみしか考えておらず、女性特有の問題などを認知していない可能性が高い。

結章

第1章では、女性の雇用問題や、なぜ女性がキャリアアップできないかを述べた。第2章では、男女平等教育がなされているもの、実際には性差が再生産されていること、学校では男女平等を学ぶものの、社会では女性差別があるがそれに適合してしまっている事を述べた。

大学生に行ったアンケートでは、男女平等ではないと思っていることや、実際に育児休暇を取れると思っていること、子どもを出産したら仕事を辞めると回答している割合が多く、男性よりも管理職を希望する割合が少なかった。このことは、第1章で述べたような、女性の雇用問題に当てはまるものであった。他にも、男性は仕事意識が強く、子育てにあまり協力的ではないことが分かった。性が男女は平等だと思っていた割合が高く、現在の日本の状況を理解していない。このままの教育では、また性差が再生産されると考える。

これを解消するためにも「ジェンダー・ギャップ指数」第4位であるスウェーデンがどのような教育を行って、女性差別を解消したのかを参考にすべきである。スウェーデンは、生涯教育を推進していて、授業料が無料であるなど、教育に関する政策が充実していて、社会保障の厚い国である。スウェーデン理想的には教育制度のあらゆるレベルにおいて男女平等の理念が浸透し指針となるべきであるとして、就学前教育の子どもが幼い頃から、ジェンダーフリー教育を行っている。¹⁾ジェンダーフリー教育とは、従来の性別的役割ではなく、子どもが個性的な個人として成長することを促す教育である。1990年代から、学校教育によって性差別が再生産されていることに注目し、教師が男子と女子の対応が違いや、男子や女子の特性の違いを分析し、性差別が再生産されないように、教師の考え方や行動を改め、男子や女子が普段行わない活動を体験させている。²⁾他にも、Egalia幼稚園では、おもちゃの色や配置、書籍の選択などに女性差別意識をもたせない配慮を行っている。³⁾他にも、スウェーデンでは、おもちゃの広告でさえも「男の子向け」「女の子向け」といった表示は無く、男の子がおままごとをする写真が使われている。³⁾このようにして、社会全体でジェンダーフリーを促進している。⁴⁾また、大学の学士課程では女性が約6割を占め、学士号の7割は女性が取得している。修士、博士課程では女性の割合が5割である。スウェーデンでは政府が率先して、男女平等に取り組み、ジェンダー教育では、幼少期の教育から徹底されていた。無意識的な性差別は、幼少期から作られる。

日本でもスウェーデンと同じように、幼少期からのジェンダーフリー教育を行うべきである、そのためにも、女性差別をしているという意識に気づくことが大切である。

注 引用文献

序章

- 1) 公益財団法人 日本女性学習財団 (2016/2/8)
<http://www.jawe2011.jp/cgi/keyword/keyword.cgi?num=n000148&mode=detail&catlist=1&onlist=1&shlist=>
- 2) 日本P BW連合会 (2016/2/8)
<http://www.bpw-japan.jp/japanese/index.html>

第1章

- 1) 井上輝子『新・女性学への招待 ― 変わる／変わらない』女の一生有斐閣 (2011/10/31)p. 85
- 2) 乙部 由子『ライフコースからみた女性学・男性学―働くことから考える』ミネルヴァ書房 (2013/04)乙部 由子 p. 32~36)
- 3) 日本P BW連合会 (2016/2/8)
<http://www.bpw-japan.jp/japanese/index.html>
- 4) 首相官邸ホームページ (2016/2/8)
http://www.kantei.go.jp/jp/headline/josei_link.html
- 5) 総務省統計局 労働力調査の結果を見る際のポイント No. 16. 非正規の約7割は女性が占める。～男女・年齢階級別で著しく違う正規・非正規の割合～ (2013/2/19)
- 6) 総務省統計局 統計Today No. 97 最近の正規・非正規雇用の特徴 総務省統計局統計調査部国勢統計課労働力人口統計室長 江刺英信 (共同執筆者) 同室審査発表第一係長 宮下 佳孝 (2016/2/8)
<http://www.stat.go.jp/info/today/097.htm>
- 7) 竹信 三恵子 『女性を活用する国、しない国』岩波書店 (2010/9/8) p42
- 8) 日本経済新聞 2012/2/8 10:15
http://www.nikkei.com/article/DGXNASDG08001_Y2A200C1CR0000/

第2章

- 1) 井上輝子『新・女性学への招待 ― 変わる／変わらない女の一生』有斐閣 (2011/10/31)p. 27~29
- 2) 同書 p. 40~41 高槻ジェンダー研究ネットワーク『中学校教科書のジェンダー・チェックⅡ』2006
- 3) 同書 p44~46 木村涼子『学校文化とジェンダー』勁草書房 1999
- 4) 井上輝子『新・女性学への招待 ― 変わる／変わらない 女の一生』有斐閣 (2011/10/31)p. 40~46
- 5) 乙部 由子『ライフコースからみた女性学・男性学』ミネルヴァ書房 (2013/04)p73~77
- 6) 筒井 淳也 『仕事と家族日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか』中公新書 (2015/5/22) p. 172
- 7) 育児休業取得率 - 厚生労働省 (2016/2/8)
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25e.pdf>
- 8) 中村 三緒子「大卒女性のライフコースを分ける要因」 (2016/2/8)
<http://riwac.jp/admin/wpcontent/uploads/2013/09/1ee2d670d49852237aa7960fb6b990771.pdf>

第3章

- 1) 大塚清恵「男女間に関する大学生の意識調査」(2004年10月16日)
- 2) 三浦, 伸夫「マチルダ効果と女性数学者 : 19世紀末から20世紀中葉の英米女性数学者に関する予備研究」(2003/03)

結章

- 1) スウェーデン情報 男女平等 スウェーデン文化交流協会発行 2013年5月 JFS 8 更新 www.sweden.se
- 2) 山田 綾「スウェーデンにおけるジェンダー・エクイティのためのアクション・リサーチ : 1990年代のプレスクール・プロジェクト(教育科学編)」(2007/03/01)
- 3) Huffpost Education Gender Bias Fought At Egalia Preschool in Stockholm, Sweden (2011/6/26)
http://www.huffingtonpost.com/2011/06/26/gender-bias-egaliam-preschool_n_884866.html
- 4) daily mail (2016/2/8)
<http://www.dailymail.co.uk/news/article-2238435/Swedish-toy-firm-Top-Toy-forced-gender-neutral-Christmas->

catalogue.html