

ダイバーシティ推進トップセミナー「変容しつつあるジェンダー概念の理解に向けて」

深見, 真紀
国立成育医療研究センター : 分子内分泌研究部長

伊藤, 公雄
京都産業大学 : 客員教授

玉田, 薫
九州大学 : 副学長

<https://hdl.handle.net/2324/7344061>

出版情報 : ポリモルフィア. 7, pp.6-21, 2022-03-17. Office for the Promotion of Gender Equality,
Kyushu University
バージョン :
権利関係 :



特集 令和3年度 ダイバーシティ推進トップセミナー 「変容しつつあるジェンダー概念の理解に向けて」



講演2

「男性主導社会の黄昏を前に 学術分野でなぜダイバーシティが必要なのか？」

伊藤公雄

京都産業大学客員教授、ダイバーシティ推進室長

社会学の観点からとの依頼です。現在はコロナ禍ということで、特にデジタル化の遅れなど、色々な日本社会の弱点があらわになってきました。また中央集権型の対応で、現場に立脚した対応ができない状況も色々な形で現れています。

コロナ問題をジェンダーの観点から考えてみます。ジョンズ・ホプキンス大学の調査によると、コロナへの初動対応が上手くいったトップ10カ国のうち、その半分は女性がトップを務める国・地域です。女性がトップに就いている国・地域は全体の7%程度しかないので、意味のある数値と言えます。一方、アメリカのトランプ大統領やブラジルのボルソナロ大統領など、ちょっと強引なマッチョな指導者は失敗したと言われています。

色々な理由が考えられますが、女性リーダーのほうが共感能力やコミュニケーション能力に長けていたという議論もあります。私は、人間の生命や身体、置かれた状況や思いへの十分な配慮の力が、男性リーダーに欠けているのではないかと思います。

います。この辺の違いも、女性リーダーの国が比較的コロナ対応に成功した背景かと思います。

他にも色々な男性主導社会の限界が日本の社会では、見え始めています。だからこそ男女共同参画、ダイバーシティが重要になっているわけです。

(1) 停滞する日本社会 その背景

男性主導社会の結果かもしれないのが、いわゆる失われた30年の問題です。

1989年、世界トップ50企業に日本は32社が入っていましたが、2018年はトヨタ1社です。30年ほどで日本の経済的なパワーが大きく減退しました。国の豊かさを示す1人当たりGDPは、2000年の段階で日本はルクセンブルクに次いで2位でした。1990年代半ばぐらいから、人口1,000万人以上ある国の中では日本は大体トップ、つまり世界一豊かな国を謳歌していたわけですが、2018年の段階で26位です。やはりこの30年の日本の停滞はひどい状態だったと改めて思います。

学術領域でも他の国々は急激に論文数を上げています。特に中国とアメリカが伸びており、このままいくと日本は韓国にも抜かれる状態です。

いわゆるトップ10論文も、2003年ー2005年と2013年ー2015年を比べてみると、日本の優れた論文の数が急激に減っていることも、科学技術白書からわかります。

背景の一つには、我々が日々直面している科学技術予算の問題があります。中国や韓国は急激に予算を伸ばしていますが、日本は伸びていません。また、GDP当たりの研究開発費も、韓国や中国の伸びと比べて日本は停滞状況にあると言えます。

停滞の原因の一つにイノベーションのジレンマの問題があるとも言われています。学術分野でも、方向が見えない中での変革疲れで多くの大学の教員が参っている可能性もあります。いわゆる選択と集中路線で裾野が段々しぼんできているのも日本の学術界で大きな問題になっています。

C. クリステンセンはイノベーションの中には、持続的イノベーションと断絶的イノベーションがあると言います。持続的イノベーションは、過去の成功体験にのっとなって、それを微修正しながらイノベーションを進めるわけですが、結果的に大きな転換を見落とす、つまり、断絶的イノベーションに対応し切れない状態が起こりやすい。日本のデジタル化の遅れ一つを取ってみても、断絶的イノベーションを乗り切れなかった失敗と言えるかもしれません。

これはドイツの人たちが言い始めた4つの産業革命です。日本は第二次産業革命における勝者で、物づくり時代の成功はありましたが、第3次産業革命以降の対応で出後れてしまい、ましてや、第4次産業革命では、さらに危ない状態が続いてい

4つの産業革命

Industry 1.0~4.0へ

第一次産業革命 蒸気機関・鉄道網

第二次産業革命 電気エネルギー

第三次産業革命 情報革命

第四次産業革命 AIとIoTの時代

第二次産業革命後の「ものづくり時代」の日本のパワー →第三次産業革命への対応の遅れ
第四次ではさらに・・・

るのではないかと思います。

この日本の停滞の背景の一つには男性主導で維持されてきた均質的で硬直的、中央指令型組織の問題があります。これは第二次産業革命までは適合的でしたが、情報やサービスを軸にした第三次産業革命、あるいは第四次産業革命に関しては、多様なニーズへの対応、柔軟な組織、分権化と調整が必要でした。そうしたものを日本の社会は形成することに失敗してきました。特に、男性主導でこうしたものが回ってきたという問題点を反省する必要があります。

(2) 問われるダイバーシティ

ダイバーシティの課題には2つの視点があります。一つは、人権と社会的包摂です。1970年前後から国際社会は、環境と人権という新しい課題に直面しました。アメリカの人種差別撤廃の動き、あるいはそれに連動する女性解放運動、さらには障害者の問題、外国人の問題、年齢差別の問題、色々な人権が1970年代以降課題になりました。同時に、このままでは地球環境が維持できないのではとの環境問題、この環境と人権という新しい1970年代以降の課題が私たちの前にあったわけ

です。ダイバーシティの問題は人権と深く関わっており、合理的な理由のない差別や排除は撤廃しなければならない。インクルージョンの問題も連動しています。SDGsで「誰一人取り残さない世界」という言葉が出ていますが、これは1970年代以降の「持続可能性」と「人権」という2つのキーワードとかなり深い関係があります。

二つ目の視点は組織や社会の活力にとってダイバーシティが必要だということです。特に第三次産業革命以降のニーズが多様化する時代において、多様な視座が組織を活性化し、新しいアイデアを生み出すことが考えられます。実際に色々なデータがそれを物語っています。学術研究においても同様のことが言えると考えています。

三菱総合研究所の行った調査では、男性のみのチームと男女混合チームで行った共同発明の特許の経済価値を比較したところ、後者のチームの方が高い経済的価値を生む発明をしています。同様に、日本人だけのチームと外国人が混ざったダイバーシティチームというのも大体同じような結果になると言われています。研究開発においてダイバーシティは重要です。

ただ、残念ながら日本のジェンダーギャップ

指数は2006年80位（115 カ国中）から2021年の120位（156 カ国中）と大幅に順位をさげ、OECD加盟国でも最低レベルとなっています。これは、日本も改善はしているのですが、諸外国の目覚ましい改善のスピードに取り残されているのです。

1970年前後にある種の文明史的転換が起こりました。背景には、産業構造の大きな転換があり、価値観の変動、人間と人間の対等な関係、いわゆる人権、あるいはインクルージョンの意識が芽生えたということです。また、人間と自然の共生という課題が本格化したのもこの時代。これはある種、人類史的な転換点だったと思います。実際に、多くの国が1970年代から急激にジェンダー平等の方向へ移動が始まっています。

この図は横軸が女性の労働力率、働く女性の割合です。生産年齢人口ですから15歳から64歳人口です。縦軸は合計特殊出生率です。1970年の日本は、実は女性の労働力率、働く女性割合という点では、世界でもトップクラスでした。OECD加盟国の中ではフィンランドが1位で、日本が2位、3位がスウェーデンという順位でした。30年後の2000年では、多くの国々が急激に女性の

1970年前後の文明史的転換点

1970年前後の文明史的転換

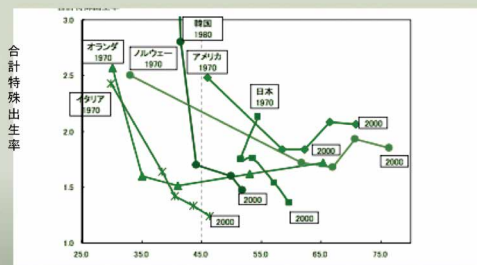
ジェンダー平等や多様性への共通認識
地球環境問題への眼差し



産業構造の大きな転換

(情報やサービスを軸にした産業への移行)
価値観の変動＝人間と人間の対等な関係、
人間と自然の共生という課題の本格化

女性の労働参画と少子化



内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較」2006年

労働参加を拡大しています。しかし、日本はこの30年、ほとんど増えていません。イタリアや韓国はこの間にそれなりの増加をしているのですが、日本の社会は、実は20世紀後半、こうした変化に乗り遅れたことが、この図からも見て取れます。

次の図は、変化に対応したかどうかの結果を表しています。これを見ると、女性が働く子どもが生まれるのかという人がいますが、女性が働くと、大体出生率は落ちます。にもかかわらず、この右上の国々は、女性が働きながら子どもを産んでいます。男女で育てる仕組みをそれなりに制度化し、子どもが生まれているからです。それに失敗した国々が、左下のほうにあります。

変化に出遅れた日本の社会、その背景には、特に1970年代、1980年代型の日本型ジェンダー構造の問題があったと分析しています。実は、1970年代にヨーロッパの女性参画が急激に進みましたが、性差別撤廃の動きとともに少子化による労働力不足という問題がありました。ヨーロッパは日本より先に少子化に突入していたので、現役世代が減り、労働力の不足を女性と移民で埋める動きがありました。しかし、まだ余裕があった

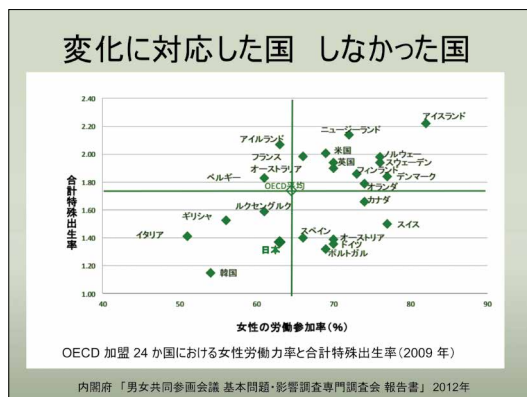
ので、女性の参画、完全ではありませんが男女平等の労働条件の整備、さらにワーク・ライフ・バランス、労働時間の短縮の動きを進めました。

ところが日本は、この1970年代、まさに団塊の世代が社会に出る時代で、豊富な労働力人口で、経済成長を達成しました。ヨーロッパと違う状況だったのです。しかも、その乗り越え方が男性の長時間労働と女性の家事・育児、プラス育児後の非正規労働という仕組みで、1970年代以降の日本の男女の労働の仕組みをつくってきました。問題なのは、これで成功してしまったことです。ジャパン・アズ・ナンバーワンと言われた状況は、この日本型の、1970年代、1980年代型のジェンダー構造によって達成された部分があります。

本来は1990年代の少子化が分かった段階で対応が必要だったのです。女性の社会参画の拡大と男女平等の労働条件、ワーク・ファミリー・バランスの拡充と、ヨーロッパ社会が1970年代の女性の参画の中で行ったことを日本も徹底するべきでした。

また、お年寄りが安心して働ける労働環境の整備や年金で生活できる仕組みの設計。さらに、不足する労働人口を外国の方に手助けしていただく。その場合、国内で働く外国人の人権や労働条件の整備が必要だったわけです。これは1990年代の前半に既に分かっていたことで、私たちも当時からこのことは口を酸っぱく言い続けていました。日本の社会はこれに十分に対応しないまま、現在まで来ています。

女性の参画、女性の活躍といいますが、非正規で安い労働力としての女性の活躍という流れが現在の女性活躍路線です。65歳以上で働く人は増え、しかも非正規で働く人が多いわけです。高齢



者の安心した働き方、あるいは年金制度も、十分な対応は取れていない。外国人については法整備のないまま、2年前からある面、自由に受け入れる方向転換が始まっています。この三つ（女性、高齢者、外国人）の問題を30年前に準備する必要があったわけですが、ある種なし崩しでこれが動いています。この3つの観点からも、大変危険な状態に日本の社会は陥っているのではと思います。

(3) 変容するジェンダー概念

あらためてジェンダーの問題を考えたいと思います。ジェンダーはもともと文法用語でしたが、これが社会科学用語で使われるようになります。生物学的性差としてのセックスと区別して使われるようになります。

「性のグラデーション」あるいは「性スペクトラム」に関しては、 n の人間がいたら、 n 個の性がある。 $n \times f(x)$ 個の性ということを私は25年ぐらい前に提唱したことがあります。先ほどの深見先生のお話のように、1人の人間でも「性」が変化するわけです。さらに、SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity = 性的指向及び性についての自己認識) の多様性問題、つまりセクシュアルオリエンテーションやジェンダーアイデンティティの問題、と色々な問題が今、ジェンダーの観点で議論されています。オス・メスの一般的な生理的性差は存在します。生理的性差への配慮と、それを口実にした性差別の撤廃、この両方を進めることがジェンダー平等の基本的な観点であると思っています。

ジェンダー概念は今、変わり始めています。

Gendered Based Medicine——性差医療で、オ

ス・メスの平均的な生理的性差と疾病の関係というのがあります。さらに Gendered Innovation — 性差研究に基づく技術革新が言われています。ここでは、生物学的な性差、もちろん多様な性というものに目配りしながら、同時に、社会的につくられた「男はこうだ、女はこうだ」という枠づけを両方目配りしながら考えていくという流れに今はなっていると私は考えています。

そうした流れの中で、自然科学系を中心にジェンダー・サミットというのがヨーロッパ委員会を中心に始まっています。これは、ジェンダー平等と同時に性差をベースに技術革新を考えようという流れです。日本でも2017年に東京でジェンダー・サミット10が開催されました。私は文科系ですがこの組織委員会のメンバーで、準備に携わりました。

(4) 多様性が求められる時代

近代社会は男性主導社会でした。それ以前、つまり前近代社会は文化によってジェンダーは多様でした。階層や身分による男女の違いもありました。

しかし、工業化段階になると、男性が生産労働で有償労働、女性はいわゆるケア労働で無償労働に配置されるという仕組みが進み、多くの社会でこういう二分割が起こります。さらに、国民軍(国民皆兵) がつくられ、人口の半分を兵士、残り半分以上を銃後とし、ほとんどの社会で男女という性別二元論の固定化が進みます。

繰り返しますが、1970年代以降、大きな変化、つまり男性だけが生産労働に参加する社会からジェンダー平等のうねりが始まります。ヨーロッパでは法律上の家父長制は1970年代、1980年

代まで残っていました。それがジェンダー平等に1970年代以降変わっていくのは、こうした産業構造を含めた世界的な展開があったからです。

しかし、日本の社会はこの大きな転換に乗り切れなかった。多様性や柔軟性を重視する社会に変わり切れないまま現在を迎えている。そういう意味で私たち男性が、男性主導の社会そのものを組み替えて、新しい組織編成を女性と一緒に構築していかなければならない。今はそういう段階に来ています。

(5) ジェンダー平等社会とは

ジェンダー平等社会とは、男性主導のこれまでの仕組みを根本的に転換し、男女性別二元論に基づく差別や排除を撤廃する社会です。

また、SOGIの問題というのは全ての人に関わることです。全ての人が性的な指向性、男性が好きか、女性が好きか、男女とも好きではない、つまり恋愛自体を好きではない人もいます。誰でも好きという人もいます。あるいは、ジェンダーアイデンティティー、男という認識か、女という認識か、男でも女でもない、よく分からない、そうしたSOGIの多様性についての視点も、これからは必要になってきます。

今はジェンダー平等への過渡期の時代です。ジェンダー平等は簡単に解決できる問題ではありません。性の多様性や性のスペクトラムの視点は大変重要なことです。と同時に、女性というくくりでの差別がいまだに続いているという認識もきちんと私たちは持たなければなりません。

だから、時には二元論的に女性にこだわるということも必要な場合があります。ある種、積極的差別で、政策という形で、女性という枠で差別を

積極的に是正するような仕組みも必要です。

「ジェンダーを無視せよ」ではなく、ジェンダーによる二元論を越えるために、ジェンダーの課題を常に意識しながら、私たちの社会、私たちの学術領域を常に点検していくことが必要だと思っています。

これで終わります。九州大学のダイバーシティ推進、心より期待しております。以上です。

参考資料

『学術の動向』 pp.44-48 (2018.12)
『学術の動向』 pp.49-53 (2019.12)
日本学術会議 提言 (2015年8月6日)
日本学術会議 提言 (2020年9月29日)

伊藤公雄 (いとう きみお)

専門は文化社会学、政治社会学、ジェンダー論
京都大学大学院を修了後、ミラノ大学、大阪大学、
京都大学を経て現職。
京都大学・大阪大学名誉教授
日本学術会議会員、日本ジェンダー学会会長などを
歴任し、現在日本社会学会会長
著書『＜男らしさ＞のゆくえ』、『「男女共同参画」
が問いかけるもの』、『女性学・男性学—ジェンダー
論入門 第3版』他、多数