

## 男女共同参画の基本的な考え方と普及・啓発の重要性について

実践女子大学人間社会学部教授 鹿嶋 敬

- 1 男女共同参画基本計画改訂「中間整理」公聴会に参加して（5年前との比較から）
  - ・ 少子高齢社会 格差社会 労働の規制緩和の進行 高学歴化  
こうした時代背景のなかで、男女共同参画が持つ意味とは？
  - ・ 「進む理解」vs「バックラッシュ」 5年前にはなかった光景
- 2 男女共同参画社会とは何か？
  - ・ 生き方を特定の枠にはめない 多様な生き方、可能性の追求
  - ・ 「性別にかかわらず、その個性と能力が十分発揮できる」社会
  - ・ 男女共同参画を孤立させない工夫  
CSRや企業のダイバーシティ（多様性）の取り組みとの共通点（個人の相違点の尊重 組織の連帯の強調） ジェンダー・ダイバーシティ
- 3 争点は、なんといっても「ジェンダー」
  - ・ なぜ誤解を受けるのか ジェンダー・フリーとの関連
  - ・ ジェンダー・フリーと過激な性教育を結びつけた議論 男女共同参画とは異なる文脈
  - ・ 結局、ジェンダーが多くの問題が生じる原点という批判にどう応えるか
- 4 ジェンダーに変わる訳語はあるのか
  - ・ ジェンダーを使用するなという指摘  
ジェンダー学 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ
  - ・ 「ジェンダーに敏感な視点」はすべてを否定するという批判
  - ・ ジェンダーをわかりやすく説明できますか？  
普通のジェンダー 悪玉ジェンダー
- 5 悪玉ジェンダーとは何か？
  - ・ 「男は仕事、女は家庭」「女性は家計補助的な仕事がいい」「管理職に不向き」  
個性と能力を発揮する上での制約 ジェンダーに敏感な視点の必要性
  - ・ 「社会・文化的に形成された性別」(ジェンダー)  
ジェンダーとは「男女差別をなくす」という訳語で十分か？
- 6 男女特性論とは何か？
  - ・ 生物学的に男女は違う それゆえ、社会的役割も違うのか
  - ・ 固定的性別役割分担をどうとらえるか
  - ・ なぜ日本は、性別役割分担の支持率が高いのか
- 7 男は仕事、女は家庭責任論に限界
  - 非正規で働く人たちの増加
  - ・ 第一子出産で7割が辞める現実

30代半ばの労働力率は60%（実質50%）だが、潜在有業率は80%

低くなる既婚女性の専業主婦比率 4割

- ・ 高度経済成長期 = 性別役割分業に合理性  
安定成長、低成長期 = 非合理性
- ・ 理由は非正社員の増加 正社員は収入の伸び悩み
- ・ 高度経済成長期 = 夫の賃金に再生産分含む 安定成長、低成長期 = 仕事への成果分

## 8 少子化の克服も男女共同参画から

- ・ なぜ日本のTFRは下がりっぱなしなのか  
女性の家事・育児負担の重さ（男女共同参画社会基本法6条）  
教育費の負担 生産財から消費財へ 公共財へ  
ワーク・ライフ・バランス問題  
子育ての機会費用の増大

### 【生涯賃金比較】

定年まで正社員	2億1100万円
正社員として再就職	1億8000万円
パートとして再就職	8200万円
無業	4700万円

## 9 男女共同参画をどう推進するか

- ・ 男女共同参画基本計画改訂版に盛り込まれるものは？  
指導的地位の女性を2020年までに3割に 女性チャレンジ支援策 雇用の分野  
の機会均等の推進 仕事と家庭・地域生活の両立の推進 男女共同参画に対する  
男性の理解促進 性差医療

## 10 えがりてネットワークの議員の皆さんに期待する

- ・ 業界・地域での、普及・啓発の担い手に  
貴ノ花の人気とまでは行かないまでも、×くらいまでには男女共同参画人気を高め  
たい... 井戸端会議での話題 「男女共同参画はエリートの考え」という批判の払拭
- ・ いま、大きな価値観の転換期  
まさに21世紀の最重要課題