

男女共同参画シリーズ その5

「さらば、男性組織」でイノベーションを

Accelerating innovation by bidding farewell to male-dominated organizations

三浦 まり

MIURA Mari

1 政治分野のジェンダーギャップ

日本では性別によって期待される役割が大きく異なる。男性、女性、それぞれに相応しいありよう（それをジェンダー規範と呼ぶ）を背景としてほとんどの組織（企業、大学、メディアなど）では男性が多数を占め、トップもほぼ男性である。

世界経済フォーラムが毎年発表するジェンダーギャップ指数において2023年の日本の順位は146カ国中125位だった。日本の順位がこのような低位にあるのは、リーダーの地位に就く女性が極めて少なく、男女賃金格差も大きいからだ。

とりわけ政治分野ではジェンダーギャップが大きい。女性割合は衆議院で約10人に1人、参議院で約4人に1人、閣僚は2人が相場である。衆議院についてはここ15年間ほぼ変化がない（図1）。

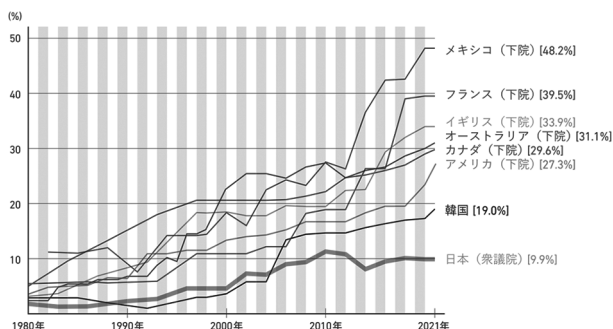


図1 女性議員割合（下院又は一院制議会）の変遷

出典：内閣府男女共同参画局「諸外国における政治分野の男女共同参画のための取組」（2020年）

※ IPU 及び各国の議会・選挙管理委員会作成資料（1996年以前は12月時点、1998年以降は1月時点）
[] 内は2021年1月時点の値

技術士の資格を持つ人のうち女性は約2.3%（2022年3月時点）だという。この数値は首長の女性割合2.5%にほぼ等しい。女性が少ない職種や役職には、女性が就きたがらない、女性に敬遠されてしまう構造があり、そして女性が就きたいと思っても幾重もの障壁に直面し、達成することが難しいという背景がある。

2 「男性政治」とは

ジェンダーと政治について研究する私のところには選挙前後になると取材が殺到し、「女性政治家はなぜ少ないのか」、「少ないことの問題は何か」、「女性議員が増えるメリットは何か」、「どうしたら増えるのか」について繰り返し質問を受けてきた。講演を含めて幾度となく同じ回答をしてきたが、これらの質問にまとめて答え、また多くの人が活用できるデータや知見を共有したいと思い、『さらば、男性政治』（岩波新書）を今年1月に上梓した（写真1）。

写真1
『さらば、男性政治』書影

「女性と政治」といったタイトルではなく、「男性政治」を選んだのは、女性の少なさは往々にして女性側の問題であると勘違いされるからである。権力を男性が占有していることが問題の本質であり、それを打ち破らない限り、女性は増えないし、むしろ打ち破ることにこそ意義を見出すべきであろう。

男性政治とは、男性だけでモノゴトを決め、新しいメンバーには男性だけを迎え入れ、それを特におかしいと思わない政治のあり方である。男性政治において女性の参入もたまには認められるが、男性と対等なメンバーとしては扱われない。男性政治の主たる担い手は、健康で、異性愛で、ケア責任を担わず、ほぼ全ての時間を政治に用いることのできる男性だが、男性でも男性政治に抗う人はいるし、女性でも組み込まれる人はいる。だから男性vs.女性の構図なのではない。

ここでいう「男性政治」は「男社会」とか「男性組織」と置き換えてもよい。基本的な構造やロジックは同じだからだ。

3 無意識の偏見に気づく

男性政治や男性組織では、評価基準が男性を標準として作られる。そこに女性が参入するのは、似合わない背広を着るようなもので、男性仕様に過剰に適応して男性化したり、あるいはサポート役や気遣いなどの女性役割だけに徹したりすることになりかねない。男性組織の職務に女性は向かないとされるので、参入してきた女性に能力が備わっているのか、男性以上に厳しい査定を受ける。そして何か失敗すると、「女性だからできない」といわれてしまう。男性なら「男性だからできない」とは決していわれないのにである。

男性組織のなかで、女性にモチベーションがないように男性には思えたり、「女性は○○だ」と否定的に感じたりすることがあったら、そこに無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）がないかチェックをしてほしい。男性組織のあり方が変わらない限り、女性は男性と対等に能力を発揮することは難しい。それにも関わらず、女性側に何か問題があるかのように考えてしまっていないだろうか？

4 新しい組織文化に向けて

日本の男性はOECD諸国と比較して圧倒的に家事育児時間が短い。男性はケア責任が免責されている程度が飛び抜けて高いのが日本の特色となっている。これは裏を返すと、24時間365日仕事に没頭できる人の評価が高いことを示している。政治の世界はまさしくそのような評価基準がいまだに幅をきかせている。ケア責任があればそのような働き方は無理である。女性を増やそうと思えば、そうした働き方を変えなくてはならない。

とはいえ、女性を増やすという目的だけのために、男性の働き方やこれまでの能力評価基準を変えることは難しいだろう。女性にとってはアンフェアな方法も、組織にとっては効率性が高かったり、それなりの合理性があると考えられたりするなら、その組織が変革することは望めない。

最近では大企業を中心にダイバーシティ＆インクルージョンがかなり本格的に進んでいるが、そこではもはや女性登用が目的とはなっていない。

組織文化を変えることが、企業の収益性を高めると考えられている。組織文化には働き方や能力基準が含まれる。

政治においても政治文化の変革が求められる。同質的な男性だけで決定される政策の質は低いからだ。社会はすでに多様であり、その社会の変化に対応した政策を打ち出せないのであれば、政治も社会も劣化していく。つまりは、女性議員を増やすことは「通過点」でしかない。その先にあるのは、ジェンダー平等で多様性のある政治である。そのことによって実現される機動性のある政策は社会全体に恩恵をもたらす。

科学技術の世界にこのことを置き換えて考えると、女性が増えれば、女性の経験や視点が技術開発に活かされ、イノベーションが生まれることが期待できる。男性も仕事以外の時間を持ち、ケアを実践する機会が増えることで、新しいニーズに気づけるようになるだろう。

最近は日本の技術力が国際的にかつてほどの強さを持ち得ていないことを示す報道を見かけることが多くなった。それは女性の能力を活かすことに失敗したことと関連していないだろうか。そうだとすると、女性を増やすことを目的にすべきではない。それはあくまで「通過点」なのだ。変革すべきは男性組織のあり方だ。男性も多様なことから、これまでの評価軸ですべての男性の能力を活かすことに成功していたのか、このことも問い直さなければならないだろう。

男女共同参画推進委員会より

ジェンダーギャップ指数で日本の順位が低下し続けているのは、諸外国のような根本的な対策が不十分であったことの現れだと思います。日本技術士会でも女性を増やすのは「通過点」と意識し、多様性を高めることの必要性を改めて感じました。

三浦 まり（みうら まり）

上智大学法学部教授
カリフォルニア大学バークレー校でPh.D.取得。
専門はジェンダーと政治。
一般社団法人パリティ・アカデミー共同代表
e-mail : mari_miura@icloud.com

