

佳作

令和を心豊かな時代とするために ～女性の社会進出を通して～

本間詩織
ほんましおり

(神奈川県／洗足学園高等学校二年)

序章

私は平成の三〇年を、「女性の社会進出」の面から論じてみたい。

いつの時代にも、その時代を象徴する言葉がある。平成の約三〇年間にも当然、時代を象徴するような言葉が多数生まれた。その中で「イクメン」「リケジョ」などといった言葉は、本論文を構想するきっかけとなつた言葉である。これらの単語は性別に焦点を当て、積極的に子育てを手伝う男性や理系に進学する女性を表す単語であるが、私はこれらをあまり良い言葉だとは思わない。育児は“手伝う”的ではなく、夫婦が協力して行うべきものではないのだろうか。自分が学びたいと感じる学問を追求

する際に性別は関係あるのだろうか。子育てをする男性や理系に進学する女性が異色であるという世間に私は様々な疑問を感じることがある。最近では女性市長や女性社長などがメディアに取り上げられることが増えていくが、やはり根底にはそのような存在は珍しい、というような世間の考え方があるようと思う。このような社会であるにもかかわらず、依然として「年々女性の社会進出が活発化している」と言われているが、本当に進んでいるのだろうか。

以上の疑問に端を発し、本稿では女性の社会進出を大学進学及び大学卒業後の雇用形態という二つの観点から、統計を基に平成約三十年間の変化を考察していきたい。

一・四年制大学及び短期大学進学率

平成三年度東京大学の学部入学式の上野千鶴子氏による祝辞を授業で触れる機会があった。先生からプリントで配られたその祝辞に目を通した際に、私は少なからず衝撃を覚えた。女子は合コンで東京大学に通つていると言うことに対し躊躇をする、という例にもあつたように、女性よりも男性がよい大学を出ていなければならない、というような価値観が社会に浸透しているようを感じる。東京大学の学部学生における女子比率（注1）は一九・三%であり旧七帝の中では最も低い値となっている。国内大学と比較すると、慶應義塾大学は三七・〇%、早稲田大学においては三七・九%となつておらず、依然として「年々女性の社会進出が活発化している」と言われているが、本当に進んでいるのだろうか。

オード大学の学部学生の男女比率（注1）はいずれも約五〇%である。他にも医学部において女子が不正当操作を受け不合格になつてしまふ、という不正入試問題などが挙げられていたが、私が特に印象深かつた

のは「四年制大学進学率そのものに性別によるギャップがある」という一文である。学部どころか、大学進学に男女の差が生じているなど考えたことも無かったからである。

本当に大学進学率に男女の差が生じているのだろうか。またその原因は何なのだろうか。

文部科学省学校基本調査（注2）によると、平成元年における四年制大学進学率は男性が三四・一%、女性が一四・七%、全体では二四・七%である。同年短期大学進学率は男性が一・七%、女性が二三・一%、全体では一一・七%であった。平成二五年度における四年制大学進学率は男性が四七・八%、女性が五〇・一%、全体では四一・三%である。同年短期大学進学率は男性が一・八%、女性が一三・九%、全体では七・七%であった。平成三〇年度における四年制大学進学率は男性が五六・三%、女性が五〇・一%、全体では五三・三%である。同年短期大学進学率は男性が一・〇%、女性が八・三%、全体では四・六%であった。これらの統計から平成の三〇年間で男女ともに、特に女子において著しく進学率が上昇したことが分かる。このような結果と

なった原因として、四年制大学の大衆化及び短期大学の縮小化が挙げられると考えた。それぞれの大学数に注目し、平成元年と平成三〇年で比較すると、短期大学は五九三校から三三一校に減少し、四年制大学は五〇七校から七八二校に増加した（注3）。短期大学の規模縮小に関しては、近年の少子化の影響や、二〇一九年四月より専門職大学という実践的な職業教育を行う高等教育機関の新設により、全国の約三分の一の短期大学で定員割れが起きていることが要因として考えられるが、その背景として、一九八五年の男女雇用機会均等法の制定と女性差別撤廃条約の締結など、一九八〇年代以降の社会の変化が挙げられる。つまり、世の中全体が男女平等の考え方方に目を向けるようになるにつれて、高学歴志向の女性が増加し、四年制大学増加の契機となつたのである。さらに一九九〇年代のバブル経済の崩壊により、株価は下落し、リストラが相次ぎ失業率は大幅に上昇した。ロストジェネレーション世代とも呼ばれる、バブル崩壊後の約一〇年間に社会入河期」の時代であった。同時に企業が男性

と匹敵する戦力となる女性の雇用関心を寄せるようになったため、世の中の少しでも高い学歴を得たいという願望が、女性の四年制大学進学志向を促進させたのではないだろうか。二〇〇〇年代以後から現在に至るまでは、金融危機リーマンショック、円高不況などの影響を受け、大学進学率の多少の増減はあつたものの、概ね増加傾向にある。つまり、大学進学率の上昇は女性の社会進出へと大きく結びついていると考えることが出来る。

このように考えてみると、たしかに四年制大学に進学する女子の比率は五〇%を超え、女性は社会進出しやすくなつたと言える。しかし東京大学は二〇%を切つている状況が続いている。景気や経済動向の影響を受け、社会制度や教育に対する世の中の考え方は変化してはいる。しかし、だからこそこの「東大の女子比率二〇%弱」という状況は、「女子が最難関大学に進学することを忌避する」という日本人の根強い偏見がもたらしているのだろう。従つて日本における「女性の社会進出の活発化」は、本当の意味では進んでいないと考えら

次に、労働者として、女性が置かれている環境について考えたい。平成二八年、電通の女性社員が過労によって亡くなってしまったという事件があつた。この事件を契機に、近年、過重労働や劣悪な労働環境が社会問題とされてきた。私は、正規雇用、非正規雇用などの雇用形態の差異もこれらの問題を生み出す原因だと考え、正規雇用、非正規雇用の男女比を調べてみた。

非正規雇用者とは、一般的にアルバイトやパートタイム労働者、派遣社員、契約社員、臨時社員、嘱託社員を指しており、総務省統計局労働力調査（注4）によると、

被雇用者の中で正規雇用者と非正規雇用者の男女それぞれに占める割合と人數は、平成元年、男性は前者が二四〇七万人（九一・三%）、後者が一二九万人（八・七%）、女性は前者が一〇四五万人（六四・〇%）、後者が五八八万人（三六・〇%）であつた。平成三〇年度、男性は前者が二三三三九万人（七八・八%）、後者が六六九万人（一二・二%）、女性は前者が一三七万人（五四・七%）、後者が一四五一人（五五・三%）であつた。なお、会社役員や自営業者、家族経営者は含まれてはいない。

これらの統計からこの三〇年間に男女と

もに正規雇用者の割合が減少し、非正規雇用者の割合が増加していることが読め取れる。また、女性においては男性よりも非正規雇用者の増加の割合の幅が顕著に表れており、過半数が非正規雇用者として労働していることが分かる。一方で正規雇用と非正規雇用の合計人數を比較すると女性の雇用者数は約一・六倍になつておらず、雇用形態に差はあるものの、徐々に女性の労働者人口は増加していることが分かる。

私は女性の被雇用者の増加と雇用形態の割合の変化について、二つの原因があると考えた。

一つ目は政策についてである。二〇一二年より始まつた安倍政権による経済成長政策、いわゆるアベノミクスにより、平成二十四年から平成三〇年において全企業の合計営業利益は五五%増加した。一方で、同期間において人件費は僅か〇・七%しか増加していない。（注5）つまり企業の業績の回復は労働者の賃金抑制が一因となつているのである。この統計を踏まえると、労働者不足の解消、さらには低賃金で雇うことが出来る労働者を確保するために女性の社会進出は推進されているのではないだろうか。前述した統計の通り、女性の労働者人

口は約一・六倍になり、女性の社会進出は進んできたといえる。だが、非正規雇用者の割合が男性の二倍以上であり、非正規雇用者は同一労働においても正規雇用者と賃金と待遇の差があるという現状から、企業利益だけでなく労働環境の是正にもより一層の政策の重点を置くべきであると考えた。

二つ目は働き方の多様化である。一昔前までは女性は結婚したり妊娠したりして会社を辞めてしまい急に休まなければならなくなつたため仕事の負担が増加する、というような会社にとつての「リスク」があつたため積極的に女性を雇用しようとはしなかつた、という話を実際に企業に勤める父から聞いたことがある。だが現在では大企業を中心いてテレワークと呼ばれる在宅勤務や始業や終業の時間を自分で決めることが出来るフレックスタイム制などが導入され始め、働き方の多様化に伴い、雇用形態も多様化していることも考えられる。従来であれば、雇用されなかつた、あるいは退職せざるを得なかつた労働者が、様々な環境に応じた働き方が可能になつたということでもある。ただし、賃金の格差は未だ解消されていない。

以上の通り、平成の三〇年間で女性の非正規雇用労働者の割合は増加したもの、女性の労働者人口は約一・六倍となり働き方の多様化も認められるようになってきたため、女性の社会進出は進んできているといえるだろう。一方で待遇や賃金など、女性の労働環境をよりよくするための条件はまだ発展途上にあるだろう。

三、考察

上記二章を踏まえ、女性の進学率や労働者人口の増加から分かるように、私は社会制度としての女性の社会進出は進んでいるように思う。ここで女性が活躍できている会社の実例を出したい。二〇一九年版「女性が活躍する会社 BEST 100」（注6）において総合一位となった花王グループでは、育休前と復帰前に行われる本人と人事、上司による二者面談が行われている。さらには女性正社員の半数以上が既婚者で、子供のいる女性正社員比率は四五%であり、女性管理職の増員なども進められている。本人のサポートだけでなく、上司や同僚の意識が醸成され、会社全体で仕事と育児の両立を支援する体制となっているという。花王グループのような企業は、しかしな

がら例外的である。多くの企業において女性の管理職が少ない現在、本当の意味で女性の活躍が望めるよう、すべての企業が働き方を大きく変えるというのは難しいはずである。女性の地位向上、進学や就職の道は開かれてきたものの、序章で述べたように世間において、日常生活で私たちが使う何気ない言葉や意識の面では女性に対する固定観念が根強く存在している。女性の非正規雇用労働者の割合が男性の一倍以上であるという点に関しては、家事や育児、介護は女性の仕事であるというアンコンシンヤス・バイアスが働いているからではないだろうか。実際に男性の育児休暇取得率は平成三〇年度に過去最高の数値を記録したものの、僅か六・二%にとどまっており、政府の目標値である一三%の半分以下となつていて。このような現状が「イクメン」などといった言葉が流行する背景になつているのではないかと思う。

「言葉」に焦点を当てて考えると、平成二年の流行語大賞にもノミネートされた「女子力」という言葉がある。この言葉には明確な定義は無く、女性らしい態度や容姿を重んじること、女性ならではの能力を生かす、などの幅広い解釈に用いられる。

人格や素質や技能を、性別という基準において当てはめたり、押し付けたりし、何事においても女性には「女性らしさ」、男性には「男性らしさ」を求める日本社会は、世界的に男性と女性以外の多様な性の存在が認められる世の中へと変化している現在、決して理想的な社会とは言えないだろう。とはいっても社会に根付いている潜在的な価値観を改めるということは簡単なことではない。例えば法廷での異議に関する新聞記事においては、性別に意義を見出す必要がない記事にも関わらず、「女性検察官」と表現されていることもある。男性の検察官ならば「男性検察官」という表記にはならないはずであり、女性の検察官は例外的であると暗に意味しているようにも感じる。同様にテレビCMにおいても料理や児は女性、という表現が多くあるように思う。秒単位でイメージを強調させるというテレビCMの性質上、影響力は大きいはずである。どのメディアにおいても男性と女性のイメージを固定化しないような表現を増やしていく必要があると考えた。そのためには発信者側がアンコンシンヤス・バイアスにとらわれることなく、物事を客観的に、様々な角度から見た上で発信するというよ

うな取り組みも不可欠であると思う。

私たちは、日頃から自分の使う言葉やメディアが発信する言葉に意識的であるべきだ。参考に、私が気になつたバイアスのかかつた言葉をいくつか挙げてみた。序論でも述べた通り、「イクメン」や「リケジョ」の他にも「女医」や「キャリアウーマン」、「看護婦」、「保母」等がある。現代のアメリカにおいては、ジェンダーの観点から「キャリアウーマン」は差別用語とみなされるようだ。近年の日本でも「看護婦」が「看護師」に、「保母」が「保育士」といった性別を問わない職業表記になるなど、段々と言葉への意識も傾けられるようになっているように感じる。一見些細な言葉のニュアンスの違いかもしれないが、言葉狩りと捉えるのではなく、多くの人が職業の固定観念などにおける認識の面での差が縮まるきっかけとなつてほしいと思う。

四・結論

『平成の時代』において政治による改革や法律により、制度の面においては女性の社会進出は進んできていると言えるだろう。しかしながら、「イクメン」や「リケジョ」といった言葉に象徴されているよう

に、世間の実態やそもそもの意識の面においてはあまり受け入れられていないのが現状である。

ロードは一日にして成らず、ということわざにもあるように、長い歴史の中で考えると、女性の社会進出が推進され始めたのは(?)最近のことであり、真の意味での女性の社会進出にはまだ時間を要するものであろう。アンコンシャス・バイアスに捉われないメディア発信やメディアアリテラシーを身に付けられるような教育へと見直すことで徐々に意識の変化が見込めるのではないか。

『令和の時代』の幕開けとなつた今、女性の社会進出に留まらず、国民の誰もが平等に自己実現が出来るような豊かな時代となるよう、本稿の執筆を通して抱いた問題意識を通して、将来私自身も社会の一員としての役割を果たせるような存在になりたいと思う。

（注）

（注1）文春オンライン「東大女子率が五〇%

%にならないと日本は変わらない——なぜ「二割の壁」を超えられないか】国内大学の女子比率及び世界一二月期

の大学の女子比率
<https://bunshun.jp/articles/-/12201>

（注2）e-Stat 政府統計の総合窓口統計でみる文部科学省学校基本調査 平成元年 年度、平成一五年度、平成三〇年度

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=0040001&stat=000001011528>

（注3）文部科学統計要覧 文部科学省短期大学について 平成三〇年度

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/002/002b/1403130.htm

武庫川女子大学教育研究所大学・女子大学・短期大学数と比率の推移
<http://www.mukogawa-u.ac.jp/~kyoken/032.pdf>

（注4）労働力調査結果（総務省統計局）
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html>

（注5）e-Stat 政府統計の総合窓口統計でみる日本法人企業統計調査 平成三〇年一〇月から一二月期と平成一四年一二月から一二月期の合計営業利益と人件費の比率 平成一四年一〇月から

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00350600&tstat=000001047744&cycle=2&year=20121&month=24101200&tclass1=000001047745&result_back=1

平成30〇年1〇四月～11月期

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00350600&tstat=000001047744&cycle=2&year=20181&month=24101200&tclass1=000001047745&result_back=1

(注6)「働きがい」×「働きやすい」による
二つの観点から、企業における女性
社員活用の実態を1・管理職登用
度2・女性活躍推進度3・ワークラ
イフバランス度4・ダイバーシティ
推進度の4つの指標で測定し採点

『日経WOMAZ』11〇一九年六月
印江綾B.P. (2019/5/7)

<https://style.nikkei.com/article/DGXMZ044627530Q9A510C100000/>

〈参考文献〉

上野千鶴子『女性の力——11の発見』

ノジリー』、紀伊國屋書店、11〇11〇年

竹信川恵子『女性を活用する国』、しない
国』、岩波書店、11〇11〇年

中野円佳『なぜ共働きも事業もこんなに
のか主婦がこなして回らなくな構造』、岩
波書店、11〇11〇年

橋玲『専業主婦は2億円損をす』、マ
ガジンハウス、11〇17年

服部茂幸『偽りの経済政策——格差と停
滞のアグノムクス』、岩波書店、11〇1
7年

石塚由紀夫『働く女性ほんの格差日経
プラス』、日本経済新聞出版社、11〇18年

竹信三恵子『企業ファースト化する日
本:虚妄の「働き方改革」を問う』、岩
波書店、11〇19年

朝日新聞デジタル『ジョンソンズハイ
ア、みんなの表現が良じや悪い』、11〇
17年八月二八日

<https://www.asahi.com/opinion/forum/051/>

<https://style.nikkei.com/article/DGXMZ044627530Q9A510C100000/>

archives/20170829_607475.html

田経電子版NIKKEISTYLE『女性管理職
27%花王は無理やり田畠が活躍の力
ギ』、11〇19年五月一日付

<https://style.nikkei.com/article/DGXMZ044627530Q9A510C100000/>