

# 日々の実践に潜むバイアスへの意識を

■  
鵜沢由美子

「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」との政府目標は、達成にはほど遠い。女性管理職割合（課長相当職以上の管理職に占める女性の割合）は14.8%（2019年『労働力調査』）、衆議院議員の女性比率は9.9%（2019年10月1日現在）、法曹16.7%・医師21.4%（2015年『国勢調査』）という具合である。日本のジェンダーギャップ指数が2019年は153カ国中121位というように、例年低い順位にとどまっている主な理由は、経済（専門職や管理職の女性割合含む）と政治（女性議員比率含む）の分野のスコアが著しく低いためであることはよく知られる。カンターが『企業のなかの男と女』を著して、「少数派が2割ではトークン（象徴あるいはお飾り）になる。3割は必要である」という考察を提示、米国におけるアフーマティブアクションの推進力となったのは1974年、半世紀近くも前のことである。

グローバルな競争下におかれ、少子化が進み、性別問わず有用な人材の登用が必須である現状をふまえ、専門職や管理職あるいは議員という職域における課題を考えてみよう。専門職の増加は近代化の指標ともされてきたが、専門職が就業者に占める割合は増加を続け、2015年『国勢調査』では15.9%と事務従事者（19.0%）に次ぐカテゴリーとなっている。専門職といっても、その女性比率は一桁台から100%に至るまで幅が広い。

女性比率の低い専門職や、男女比率が拮抗している専門職に関する諸研究からは、垂直的性別職務分離が指摘されてきた。すなわち、女性は、組織内ではより地位や賃金が低く、自営であれば収入が低く、社会的威信の低い職務に就いている、あるいは職務に偏りがあるということである。この背景には、各専門職内でジェンダー秩序に照らした「『男の仕事』『女の仕事』の創出」やセック

スタイピングに関わる実践が日々積み重ねられていることが指摘できよう。例えば、筆者が調査した税理士（14.6% 2015年『国勢調査』）では、高収入の見込める経営相談やM & Aの分野の仕事は女性には不向きという捉え方が男女税理士、顧問先など関係者に共有されていたこと、他方中小零細企業の帳簿を一緒に整理するようなきめ細やかな仕事は女性向きと捉えられていること等が分かり、事務所収入の男女格差を生む要因となっていた。

次に、女性が管理職につきにくいという課題には、多面的に研究が進んでいる。まず、日本の雇用の特質、すなわち、長時間労働、組織主導の異動、労働市場の流動性のなさ等が家庭責任との調整を必要とすることが多い女性に不利に働くことが指摘されてきた。また、上記の垂直的性別職務分離が見られる専門職の研究と通じる問題も提示されている。具体的には、上司の、性別による職務の振り分けの違いやリーダーシップを発揮する機会の与え方の違い等が女性の管理職志向に影響することが示されている。その背景には、性別に関する「アンコンシャスバイアス」が職場に深く根付いていることが考えられる。

さらに、議員という圧倒的に男性優位な権力的地位の獲得を女性が目指すことは、ミソジニー（女性嫌悪）を引き起こすことになるという分析もある。実効性のあるクォータ制の導入等の政策が求められるのは勿論のこと、このような研究成果が周知され、現場の日々の実践に潜むバイアスが意識されることで、冒頭の目標に近づけるのではないだろうか。私たちはコロナ禍の世界で、ニュージーランドをはじめとする国々の女性指導者が、感染拡大を鎮めるべく国を導いた姿に強く惹かれたことを忘れずにいたい。

（うざわ・ゆみこ 明星大学人文学部教授）