

女性差別について考えよう

SDGs(持続可能な開発目標)の目標5で「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられています。このことから、女性差別やジェンダーの問題は全世界的な課題となっていることがうかがえます。このワークでは、どのような女性差別があるのか、またどのような構造で引き起こされるのか、高校生に関係のある話題から考えていきましょう。

ワーク1

(1) 次の公益社団法人ACジャパンの2023年度全国キャンペーンの新聞広告「聞こえてきた声」を見て、それぞれの場面の声が誰の声に聞こえたか、また、どうしてそう思ったのかを記入しましょう。

はいは～い今行くね～:

ピンクのがいい!:

我が社の経営方針を発表します:

この広告のねらいは、ジェンダー平等※1について読者に考えさせ、無意識的に刷り込まれている感覚を可視化させようとしている所にあります。また、無意識的な刷り込みについては、アンコンシャス・バイアス※2の問題も指摘されています。

※1 ジェンダー平等:「性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めること」(内閣府男女共同参画局ウェブサイト)と定義されています。

※2 アンコンシャス・バイアス:「性別による無意識の思い込み」(内閣府男女共同参画局ウェブサイト)

(2) あなたが知っている女性差別の問題を挙げ、その解決策について、知っていることを挙げてみましょう。また、あなたが考える解決策について書きましょう。

(3) 次に「平等」についての考え方の一例を紹介します。(2)であなたが挙げた解決策は、「機会の平等」あるいは、「結果の平等」のどちらに当たると思いますか？ 考えて、記入しましょう。

「機会の平等」とは、生まれによってではなく、実力に応じて教育や就労などの機会が開かれているべきだという考え方です。

「結果の平等」とは、基本的な集団間で大学などへの進学率、所得の平均や分布状況、議員構成比など、さまざまな生活指標が同じになるようにすることです。

「知っていますか？人権教育一問一答 第二版」森実 著 解放出版社（2013年）より引用

ワーク2

次の文章はジェンダー学・社会学者の上野千鶴子氏が、平成31年に東京大学学部入学式で読んだ祝辞から一部を抜粋したものです。これを読み、次のワークに取り組みましょう。

「平成31年度東京大学学部入学式 祝辞（抜粋）」

ご入学おめでとうございます。

あなたたちは激しい競争を勝ち抜いてこの場に来ることができました。

女子学生の置かれている現実

その選抜試験が公正なものであることをあなたたちは疑っておられないと思います。もし不公正であれば、怒りが湧くでしょう。が、しかし、昨年、東京医科大不正入試問題が発覚し、女子学生と浪人生に差別があることが判明しました。

（中略）

事実、各種のデータが、女子受験生の偏差値の方が男子受験生より高いことを証明しています。まず第1に女子学生は浪人を避けるために余裕を持って受験先を決める傾向があります。第2に東京大学入学者の女性比率は長期にわたって「2割の壁」を越えません。今年度に至っては18.1%と前年度を下回りました。統計的には偏差値の正規分布に男女差はありませんから、男子学生以上に優秀な女子学生が東大を受験していることになります。第3に、4年制大学進学率そのものに性別によるギャップがあります。2016年度の学校基本調査によれば4年制大学進学率は男子55.6%、女子48.2%と7ポイントもの差があります。この差は成績の差ではありません。「息子は大学まで、娘は短大まで」でよいと考える親の性差別の結果です。

最近ノーベル平和賞受賞者のマララ・ユスフザイさんが日本を訪れて「女子教育」の必要性を訴えました。それはパキスタンにとっては重要だが、日本には無関係でしょうか。「どうせ女の子だし」「しょせん女の子だから」と水をかけ、足を引っ張ることを、aspirationのcooling outすなわち意欲の冷却効果と言います。マララさんのお父さんは、「どうやって娘を育てたか」と訊かれて、「娘の翼を折らないようにしてきた」と答えました。そのとおり、多くの娘たちは、子どもなら誰でも持っている翼を折られてきたのです。

（中略）

あなたたちはがんばれば報われる、と思ってここまで来たはずです。ですが、冒頭で不正入試に触れたとおり、がんばってもそれが公正に報われない社会があなたたちを待っています。そしてがんばったら報われるとあなたがたが思えることそのものが、あなたがたの努力の成果ではなく、環境のおかげだったこと忘れないようにしてください。あなたたちが今日「がんばったら報われる」と思えるのは、これまで

あなたたちの周囲の環境が、あなたたちを励まし、背を押し、手を持ってひきあげ、やりとげたことを評価してほめてくれたからこそです。

(中略)

あなたたちのがんばりを、どうぞ自分が勝ち抜くためだけに使わないでください。恵まれた環境と恵まれた能力とを、恵まれないひとびとを貶めるためにではなく、そういうひとびとを助けるために使ってください。そして強がらず、自分の弱さを認め、支え合って生きてください。

(以下略)

平成31年4月12日

認定NPO法人ウイメンズ アクション ネットワーク理事長

上野 千鶴子

東京大学ウェブサイトより引用 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/president/b_message31_03.html

(1) あなたが賛同できる所、賛同できない所をそれぞれ挙げてみましょう。

(2) 上野千鶴子氏は、入試において女性の「機会の平等」が制限されてしまうとっていますが、このことについてあなたの考えを書いてみましょう。

(3) なお、上野千鶴子氏は、その後のインタビューで、「意欲の冷却効果」と「Hidden Curriculum」について次のようにコメントしています。

以下、ビジネス+IT 「『おっさんの認める範囲』では女性差別をなくすことはできない 上野千鶴子氏インタビュー（前編）」より抜粋

「意欲の冷却効果」で翼を折られる女性たち

—祝辞の中で「意欲の冷却効果」を取り上げられました。東大の女子学生でも「意欲の冷却効果」に直面するのでしょうか。

上野氏：小学生の頃からすでに「算数ができる」「理系に進学したい」という女の子に対して、「女の子らしくない」と言われますよね。女の子はもうひとがんばりして上を目指すことを周囲から求められない。それどころか「どうせ女の子だから」「しょせん女の子だから」といって足を引っ張られる。それを、aspiration(意欲)のcooling out(冷却効果)と言います。

教育学の分野に「Hidden Curriculum(隠れたカリキュラム)」という概念があります。建前としては男女平等であっても、制度や慣行、教師の行動などから無意識のうちに性差による誘導が起きることを言います。

(中略)そもそも、学校運営の管理職は圧倒的に男性が多い。そして、その下にいるのは女性教師です。生徒にとって目の前にいる大人は将来のロールモデルですから、男が女の上に立つものと暗黙裡に刷り込まれます。

ビジネス+ITウェブサイト <https://www.sbbi.jp/article/cont1/36710>より引用

いまの学校生活の中で性別に基づく刷り込みなどにはどのようなものがあるか、書き出してみましょう。小・中学校までの経験でも構いません。また、書き出したことを他の人と共有しましょう。

ワーク3

次の文章を読み、「女性差別の問題をはじめとする人権問題」の解決に向けて、「思いやり」だけではなく、ここまでのワークで取り組んだことも踏まえて、あなたができることをまとめましょう。できることは、個人レベルでも地域・社会レベルでもどちらでも構いません。

以下、「差別は思いやりでは解決しない ジェンダーやLGBTQから考える」神谷悠一著 集英社新書（2023年）より抜粋して引用

学生たちの授業の感想やレポートを見ていると「社会に出てジェンダーのテーマを就職先で扱うことはできないけど、個人で思いやることはしていこうと思います」といった記述や「こういう自分の考えを就職した会社で通すのは難しいと思うけど、この課題をウォッチしたいと思います」といった記述を見かけることがあります。こういうコメントを見かけるたびに「え？ なんで扱うことができないの？」と思ってしまいます。もしかしたらそもそもやる気がない人もいるかもしれませんが、簡単にシャットアウトせずはどうしたら扱えるか考えることはできないでしょうか。（中略）

今や良くも悪くもSDGs（Sustainable Development Goals 持続可能な開発目標）が声高に叫ばれ、目標の5番は「ジェンダー平等を実現しよう」となっています。SDGsに絡めて提案することはできるのではないのでしょうか。少なくとも、部署などの配置とタイミングを見て、機会を探ることくらいはできるはずです。

「思いやり」は個々人の「気になる」「気に入らない」といった恣意性^{しいせい}に左右されやすいものであり、不具合が起きてしまうものです。思いやりも人それぞれ、ということになると、そこで保障されることも人それぞれでしょう。そんな普遍性のないものを「人権」と呼べるのでしょうか。また、（中略）間接差別^{※3}のような一見して分かりにくい差別に対しても、「思いやり」は是正に力を発揮できないのではないのでしょうか。そう考えると、「思いやり」って一体何なのだろうと思ってしまいますが、少なくとも「思いやり」だけではなく、制度「も」不可欠ではないかと思うのです。

※3 厚生労働省の「間接差別の禁止（男女雇用機会均等法第7条）」についての説明では、「間接差別とは、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由がないときに講ずることをいいます。厚生労働省令で定める3つの措置については、合理的な理由がない場合間接差別として禁止されます。」としています。

（厚生労働省ウェブサイト「男女雇用機会均等法のあらまし」より

https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/danjyokoyou_h.pdf

1 ねらい

SDGs(持続可能な開発目標)の目標5で「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられている。SDSN(持続可能な開発ソリューション・ネットワーク)が刊行する「Sustainable Development Report 2023(持続可能な開発報告書2023)」では、2023年度の日本のSDGs達成度は「21位」であり、特に「ジェンダー平等を実現しよう」の項目では「深刻な課題がある」と指摘されている。中でも「国会議員(衆院議員)の女性比率の低さ」「男女の賃金格差」などの問題が重要視されており、このことから国際社会からも大きな改善を求められている状況である。

そもそもSDGsは、社会変革に向けた行動と認識変容を中核とした概念である。そのため、行動に向けて現状認識やそれを把握するための視点を増やす必要がある。

特に女性差別の解決に向けた重要な観点としては、結果の平等・機会の平等といった観点だけでなく、無意識下の刷り込みといった構造的な課題や恣意性に左右されやすい思いやりの態度だけが強調される傾向があることに目を向け、そのような現状を理解させたい。本ワークを実施した後の生徒像としては、女性差別の問題や実像をとらえる視点を増やし、多角的にとらえられるようになること、その視点をもとに課題解決に向けた行動を起こす手立てを考えられるようになることをねらいとしている。

2 進め方

展開例(50分)

学習活動	指導上の留意点
1 ワーク1(15分) ①ACジャパンの新聞広告「聞こえてきた声」を見て、それぞれの場面の声が誰の声に聞こえたか、どうしてそう思ったかを記入する。 ②女性差別の問題とその解決策について考える。 ③「機会の平等」と「結果の平等」について森実氏の文章を引用したものから、それぞれの概要を理解する。また、教員からそれぞれの考え方の課題の説明を聞く。	・始める前に、意見を言わない権利の尊重や自分の些細な発言が他者を傷つけることがあることを伝える。 ・性別に関係した回答が出るように促したい。 ・広告が「ジェンダーバイアス」や「アンコンシャス・バイアス」について可視化させようとしていることを伝える。 ・無意識下の差別や偏見が、見えにくいからこそ一番解消が難しい問題であることを意識させる。 ・課題としては、「機会の平等」であれば、機会を与えた後のことに対する保障の観点が弱くなる。「結果の平等」であれば、逆差別という指摘に代表されるような是正措置への不満が上がることもある。
2 ワーク2(20分) ①「平成31年度 東京大学学部入学式 祝辞(抜粋)」を読む。 ②祝辞の内容で賛同する点と賛同できない点をまとめる。 ③上野千鶴子氏は、大学入試において女性の「機会の平等」が制限されてしまうと言って	・大学入試において、機会の平等も制限され得る状況があることを意識させる。環境によって、家庭や学校内でも起こり得る問題である。 ・祝辞の内容を批判的に検討することも重要な視点である。必ずしも全面的に賛同することがよいことではなく、柔軟な視点で考えさせる。 ・文中の「息子は大学まで、娘は短大まで」やマララさんの事例を踏まえさせる。日本の場合は家父長

いるが、このことについて自分の考えを書く。 ④上野千鶴子氏の「東大祝辞」に関するインタビュー記事を読み、学校内での性別分業などに関する「Hidden Curriculum（隠れたカリキュラム）」について考える。 ⑤書き出したことを他の生徒と共有する。 3 ワーク3（15分） ①神谷悠一氏の文章を読み、恣意性に左右されやすい思いやりだけでは差別問題は解決できないことを意識する。 ②「女性差別の問題をはじめとする人権問題」の解決策をまとめる。	制やミソジニー（女性に対する嫌悪や蔑視）などとの関連が考えられる。 ・インタビュー記事では意欲の冷却効果を家庭教育や学校教育の「Hidden Curriculum」に関連づけている。学校生活における性別に基づく刷り込みの具体例としては制服の問題や役割分担などが挙がることを想定している。 ・書き出した内容を他の生徒と共有させる。 ・恣意性に左右されやすい思いやりだけでは、個人差によって大きく左右されてしまうことを掴ませる。 ・具体的な解決策に向けた行動やその行動を起こすための手立てを考えさせる。
--	---

3 解説

ワーク1について

ワーク1では公益社団法人ACジャパンの新聞広告やジェンダーバイアスの事例から無意識下の偏見という問題を把握させることをねらいとする。また、理論的な解決策としての「機会の平等」と「結果の平等」を理解させる。

公益社団法人ACジャパンの新聞広告「聞こえてきた声」を見ることで、無意識の偏見に気づかせたい。公益社団法人ACジャパンの公式ウェブサイトには作成の意図を「思い込みや偏見をテーマにジェンダー平等について考えるきっかけを作ります」と記載されている。この流れでジェンダー平等やアンコンシャス・バイアスについても説明をしたい。内閣府はジェンダー平等を「性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めること」と定義している。神谷悠一氏はアンコンシャス・バイアスの具体例として「採用面接をしていて自分が『男性』ばかりに高い点をつけていた」ケースや「業績評価をする際には同じ仕事ぶりであるのにもかかわらず、『男性』は評価がA、『女性』はCになっていた」などのケースを挙げている。生徒のみならず、教員も気をつけるべき点である。

森実氏の「機会の平等」と「結果の平等」の定義は、女性差別の問題に限らず人権問題全般でこの2つの平等に対する考え方が論点となっており、両者ともに重要な概念であるが、それぞれ課題が存在している。「機会の平等」であれば、その後の結果については保障がされないという議論、「結果の平等」であれば、ポジティブ・アクション（積極的差別是正）※に代表される格差是正措置が逆差別となるのではないかという議論がなされている。このような論点にもふれ、差別解消の問題の難しさを理解させたい。

※ 一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいう。

例) 指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定する。

(内閣府男女共同参画局ウェブサイト「ポジティブ・アクション」)

https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html#positive_act

ワーク2について

ワーク2では、ある程度の保障がなされていることが前提と考えられる「機会の平等」であっても環境によって制限を受けることを把握させるねらいがある。

上野千鶴子氏による「平成31年度 東京大学学部入学式 祝辞」は当時大きな反響を呼んだ。上

野氏は、女性学・ジェンダー学・社会学の研究者である。祝辞は一部を抜粋して掲載しているが、大学入試をめぐる不正や各種データなどから女性を取り巻く様々な環境が大学進学に大きな影響があることを、指摘している。東京大学に入学した学生もまわりの環境によって支えられていることや今度は自分が同じような人を救えるように行動することを訴えている。

また上野氏のインタビュー記事では、「意欲の冷却効果」と「Hidden Curriculum（隠れたカリキュラム）」の問題性を指摘し、「建前としては男女平等であっても、制度や慣行、教師の行動などから無意識のうちに性差による誘導」が見られると主張している。本ワークでも高校生活のみならず、これまでの小・中学校生活で性別に基づく刷り込みにはどのようなものがあるかを考えさせる。校則による制服規定、役割分担など多くの事例が挙がるだろう。このワークでは、そのような「Hidden Curriculum」を生徒に批判的にとらえさせることを意識している。今回は女性差別に焦点を当てているが、ジェンダーに関してはLGBTQに関わる課題も存在することを指導者側は意識したい。

ワーク3について

ワーク3では、無意識下の偏見や機会の平等が制限され得る状況を理解した上で、具体的な解決策を考えさせる。その際、恣意性に左右されやすい思いやりといった態度の要素以外で考えさせたい。

LGBT法連合会事務局長の神谷悠一氏が指摘しているように、差別を思いやりだけで対応することで、個人によって差別解消への行動が変化してしまう可能性がある。予め、思いやりの問題点を指摘することで、SDGsの社会変革に向けた行動と認識変容を中核とした概念にもとづく具体的な提案につながれるとよい。

<引用文献等>

- ・公益社団法人ACジャパン 2023年度全国キャンペーン新聞広告「聞こえてきた声」
- ・「差別は思いやりでは解決しない ジェンダーやLGBTQから考える」神谷悠一著 集英社新書 2023年
- ・厚生労働省ウェブサイト「男女雇用機会均等法のあらまし」
https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/danjyokoyou_h.pdf
- ・「知っていますか？人権教育一問一答 第二版」森実著 解放出版社 2013年
- ・「平成31年度東京大学学部入学式 祝辞」東京大学ウェブサイト
https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/president/b_message31_03.html
- ・「『おっさんの認める範囲』では女性差別をなくすことはできない 上野千鶴子氏インタビュー（前編）」ビジネス+ITウェブサイト SBクリエイティブ株式会社 2019年8月6日掲載
<https://www.sbbi.jp/article/cont1/36710>（最終閲覧日2024年12月26日）
- ・内閣府男女共同参画局ウェブサイト「ポジティブ・アクション」
https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html#positive_act
- ・内閣府男女共同参画局ウェブサイト「みんなで目指す！SDGs × ジェンダー平等」
<https://www.gender.go.jp/public/subtextbooks/pdf/subtextbooks.pdf>
- ・内閣府男女共同参画局ウェブサイト「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」
https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r04.html

<参考資料>

- ・SDSN（持続可能な開発ソリューション・ネットワーク）「Sustainable Development Report 2023（持続可能な開発報告書2023）」2023年6月21日
<http://sdsnjapan.org/プレスリリース-持続可能な開発報告書2023:-sdgs進捗は/>