

理事長 中尾武彦の



## 経験的ジェンダー論

### — 女性の社会参画をどう進めるか —

みずほ総合研究所 理事長 中尾武彦 2021年2月17日

日本でもいよいよジェンダーの平等の問題、男女共同参画への取り組みが本格的に言われるようになってきている。女性への差別や偏見、あるいは暴力やハラスメントをなくすこと、女性が仕事や家庭、そして教育、保健、経済、政治などの各分野で男性と比べて不利な扱いを受けず、自分の選択に従って人生を歩んでいくことができるようにすることは、それ自体が社会が目指していくべき価値だ。

20世紀が終わろうとするときに、20世紀はどのような世紀であったかについて意見交換をしたことがある。私が、それは技術革新と生活の向上、それに世界的な戦争の悲劇の世紀であったと言ったのに対し、ある女性が、20世紀は解放の世紀であったと言った。植民地からの解放、人種差別からの解放、政治的抑圧からの解放、貧困からの解放、そして女性の解放が大きく進展した世紀だったという。大事な見方だと思った。このような解放の進展は、今後も続くだろうし、続けなければならない。

同時に、女性の社会参画を促し、その能力を最大限生かしていくことは、持続可能な成長を引き上げる手段でもある。人類の半分である女性の能力を活用しないことが大きなロスであることは明らかだ。発想や経験の多様性は、イノベーションを促進し、危機に直面したときの対応をより堅固なものにする。金太郎あめのような組織が厳しい国際競争に生き残っていけるとは思えない。

特に、日本では、人口が高齢化し、減少していくなかで、女性の社会参画を促すことは、就業者の増加、企業活動の活性化、生産性の上昇を通じて、成長率を高める切り札とも考えられている。世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数が2020年の報告書で121位と、先進国間のみならず、世界のなかでも極めて低位にあることもよく話題になる。確かに、政治家や政府の高官、企業の経営者、研究者など、どの分野でも女性の比率が低いことは見るも明らかだ。

私自身、ジェンダーの問題を語る資格がどれほどあるだろうと思うが、外国との交流、国際機関での勤務、共働きの経験などを通じて、女性の活躍のあり方を考える機会が多かった。本稿では、私の経験を踏まえて、ジェンダー、女性の活躍について思いつくこと、そして女性が働きやすく、リーダーシップをとりやすい社会にするにはどうすればよいか、私なりのアイデアを書きとめてみたい。

#### 活躍する女性たち

思い返してみると、尊敬する相手方や同僚にも、男性とか女性とかではなくその能力で責任ある地位に就き、活躍している女性が多かった。たとえば、1978年に大蔵省（当時）に入ったときに同じ課で指導してくれた1年先輩は、その後主計局で女性としてはじめて主査（外務・経済協力係）となり、

東京大学先端科学技術研究所教授に転じてファイナンス理論を研究し、駐ラトビア大使も務めた藤井眞理子氏であった。まだそのころは、大蔵省本省に毎年20数名採用される上級職（現在の総合職）のうち、女性はいない年もあればいても1人であり、人知れぬご苦労も多かったのではないかと思う。

米国大使館で公使として財政金融を担当していた2005年から2007年には、連邦準備制度理事会（FRB）の外国局長だったカレン・ジョンソン氏としばしばランチをともにしたが、いつも米国の金融政策の課題について親切に解説してくれた。財務官のときの米国の相手方は、ラエル・ブレイナー国際担当財務次官であった。IMFの資金強化、欧州の国債危機、為替（1ドル75円まで進んだ円高から円安局面まで）などの問題で、何度G7代理の電話会議や2人での電話会談をしたかしのれない。元マサチューセッツ工科大学経済学教授で、極めて理論的、明快であり、米国の利益もしっかり代表しているが、落しどころも考えていたと感じる。現在はFRBの理事を務めていて、財務長官候補の呼び声もあった。

アジア開発銀行（ADB）の総裁のときには、オーストラリア外務省で局長だったデボラ・ストークス副総裁が、人事、予算、情報システムなどの非常に難しい問題に対し、常に新しいアイデアを出しながら、誠実かつ真摯に取り組んでくれた。最も頼りになる同僚の1人だった。東アジア局長、太平洋局長、IT担当局長、業務局長、広報局長など多くの女性幹部に助けられた。

ADB総裁のときのカウンターパートにも、世界銀行のクリスタリナ・ゲオルギエバCEO（現在IMF専務理事）、地球環境基金の石井菜穂子CEO、インドネシアのスリ・ムルヤニ・インドラワティ財務大臣、米国のマリサ・ラゴ財務次官補、中国の鄒加怡財政部副部長などがいた。ゲオルギエバ氏は、ブルガリア出身で世界銀行スタッフの経験も長かったので、ADBの財務改革について長い質問を受けたことがある。石井氏は財務省の3年後輩だが、世界銀行やIMFでの勤務も長い開発経済の専門家で、現在は東京大学の理事・グローバル・コモンズ・センターのディレクターになっている。インドラワティ氏は米国で博士号を取った元インドネシア大学経済学教授のテクノクラートだが、その有能さから、政権を越えて財務大臣として活躍し、世界銀行の専務理事を務めたこともある。マニラのADB本部に招いた講演会では、自らの苦労談を交えながら女性スタッフを鼓舞してくれた。ラゴ氏は、金融規制も担当していて超多忙であるのに、よくマニラまで足を伸ばして意見交換に来てくれた。鄒加怡氏は、私が財務省国際局長として日中金融協力を議論していたときからの10年以上の縁だ。

米国の国務省での国際経済担当次官との面談で、5人ぐらいの先方出席者のうち、一番若いスタッフを除いて全員が女性だったことがある。人種的な背景も多様だった。2016年に域外加盟国であるフィンランドのヘルシンキを訪ねたときは、ADBを担当するフィンランド、デンマーク、ノルウェー、スウェーデンの局長クラスが集まってくれたが、3国は女性が代表だった。このようなことを書き出すときりがなくなってしまうほど、多くの国で女性が公的機関の高い地位で活躍している。

## 加速する女性の社会進出

男女の違いを言うのは、それ自体がおかしいということになってしまうかもしれないし、個人差のほうが大きい。私が仕事を通じて知り合った女性のリーダーたちは、いずれもコミュニケーション能力に優れ、考え方は地に足がついており、率直で本質的な議論に早く行きつくという印象を持っている。今や多くの国で会議に女性が入っているのが当たり前であり、エスニシティが多様なことも多

いので、日本の政府機関や企業との面会で、面会相手のトップから中堅まで5人ぐらいがすべて日本人の男性であったりすると、それだけで違和感を持つようになってしまう。もちろん、最近では日本の私の職場や知り合いでも、企業や官庁の幹部、大学教授、エコノミスト、記者などとして活躍している女性は増えてきている。

かつてはどこの国でも、政府の高官、企業の経営者、国際会議の出席者などはほとんどが男性であることが常態だった。ADB発足（1966年）当時の準備会議や年次総会の写真を見ても、男性ばかりだ。ロスチャイルド家のシャトーだったパリのOECD本部には、1961年の発足時ごろに撮られた代表部大使たちのパーティーの写真が飾られているが、参加者は全員白人であり（日本の加盟は1964年）、女性はみんなイブニングドレスで大使夫人然としている。私が1980年代の初頭に米国に留学した際、3大テレビネットワークのニュース・キャスターはいずれも長いキャリアを誇る中年の男性だった。日本でもニュースを読むのは、男性のアナウンサーのほうが信頼が持てるというような説があった。今はどの国でも、女性のキャスターの活躍は目覚ましく、むしろより安定感があるように見える。

米国では、多くの名門私立大学が女性に門戸を開放したのは第2次世界大戦後のことであり、公民権運動やベトナム戦争の経験を経て、女性の社会進出が進んだ。米国連邦議会の下院では、女性議員は1970年代まで20人以下だったが、現在は120人で全体439人の27%を占める。上院にいたっては、1989年までは100人のうち2人しか女性がいなかったが、現在は24人、24%に増えている。これに対し、現在の日本の女性議員の比率は、衆議院が10%、参議院が23%だ。もっとも米国も連邦議会における女性の比率は欧州に比べて低いので、特によい例というわけではない。

つまり、多くの国で男女の社会参画が平等になってきたのは、比較的最近の事象だ。今述べてきたような女性たちは、特別なエリート層であり、ジェンダーの平等進展の証にはならないという反論もあるだろう。しかし、「ガラスの天井」と言われてきたなかで、シンボルあるいはモデルとなる意味は大きい。特に、直近ではバイデン政権における副大統領、閣僚たち、それに国際機関のトップへの女性の進出は目覚ましい。WTO（世界貿易機関）のトップにも、気候変動関係の会議で私も何度か一緒になった元ナイジェリア財務大臣のオコンジョ・イウェアラ氏が決まったと報道されたばかりだ。

このようななか、日本は非常に遅れているように見えるわけだが、将来のリーダーや幹部になる中堅層、さらにそれにいたる若手では女性の進出は進んでおり、相当のスピードで変わる可能性はある。ただ、何もしないで変わるということではない。

## アジア開発銀行でのジェンダーの取り組みを振り返る

2013年4月から2020年1月まで総裁として勤務したADBで強く意識した問題の1つが、女性の活躍促進だった。日本でも多くの組織が始めている取り組みだが、いくつか振り返ってみたい。

第1は、女性の採用促進だ。ADBの職員は私が退任する時点で3500人強であったが、そのうちどこの国にも赴任することを求められる「国際スタッフ」は修士号取得者を中心におよそ1300人だった。国際スタッフの女性比率を40%まで上げることを当面の目標としたが、退任時には37%まで進んでいた。ADBはもともとインフラ整備の資金を各国に貸し付けることを主たる業務にしており、1990年ごろまでは国際スタッフの女性は数えるほどであった。今も大学、大学院で技術を専攻する女性が少ないこと

が制約になっているが、理工系に進む女性も世界的に増えているし、環境専門家、法律家、エコノミスト、会計士などは加盟各国から応募も多く、女性の採用は進んでいる。ちなみに、日本人の国際スタッフは152人だったが、女性は50人を占める。民間金融機関、国際協力機構（JICA）、世界銀行、国連の諸機関などの経験者が多いが、日本のエンジニアリング会社からの転籍者もいて心強い。

第2は、女性の登用推進だ。私の退任時に副総裁6人のうち2人、局長クラスのうち6人が女性であった。女性の幹部を増やすには、局次長、課長クラスへの登用も図り、すそ野を拡大し、流れを作っていく必要がある。女性を女性というだけで優先することは不公平であり、組織の目的もあくまでも途上国の開発支援なのだが、同じレベルの評価であれば女性を登用するという方針をとってきた。女性幹部が増えれば、自ずからロールモデルが明らかになるので、若手のモチベーションも上がる。IT環境を整えて在宅勤務をしやすくする、家族の事情や学位取得のための無給休暇を認める、課長や幹部になるためのリーダーシップのコースを提供する、などの施策も女性の登用を後押ししている。

第3は、ハラスメントへの対応だ。これは、ジェンダーだけではなく、パワー、エスニシティ、宗教・文化などに関わるハラスメントが対象になる。もともと各局と人事部局内に担当するスタッフがいたのだが、自分の人事に悪影響があることを心配してなかなか問題を提起しにくいし、処分が必要な場合には処分をする人事部局とは独立の判断も必要だ。スタッフからの要請もあり、2017年には貸付先とADB内部の腐敗や不正を調査する局のなかに「互いに敬意を持つ職場のためのユニット」(Respectful Work Place Unit) を試行的に設けた。しかし、重大な違反の場合には当事者にも言わず内々に調査を行わなければいけないのだが、両方の言い分を聞いて判断し、行動の改善を求めることが有効で適切な場合もある。レビューに基づき、2019年には独立した「プロフェッショナルな行動のためのオフィス」(Office of Professional Conduct)を創設することにした。

第4は、ADBの業務を通じたジェンダーの取り組みだ。2018年に発表した「2030年戦略」では、貧困削減、気候変動と並んで、ジェンダーを途上国への資金支援、技術支援の柱にした。多くのADB加盟国が資金調達能力を高めるなか、ADBには資金支援に付加する価値が求められており、アジア諸国で女性の社会参画を促進することはその1つだ。具体的な数値目標を定めたうえで、教育、保健、農村支援などの社会分野で女性に焦点を置いた貸付事業を行う（たとえば、女性のエンジニアを育てる職業教育）、インフラの分野でもジェンダーの要素を入れる（高速道路での女性用化粧室の増設、プロジェクト実施時の女性の雇用）などの取り組みを進めている。

5つの地域局、民間向け業務局をまたがってジェンダー対応の専門性を高めるため、8つのテーマ・グループの1つとしてジェンダー・グループを設け、世界銀行のジェンダー担当コンサルタントの経験を持つ田中そのみ氏がチーフとなった。

第5は、ジェンダーに関するセミナーの開催や技術支援、調査研究活動だ。たとえば、女性の財産権、性暴力などに関する法制の整備、貧困対策に女性の保健向上を条件とする取り組みなどをアドバイスしている。2020年1月の出版した15章からなる『アジア開発史』(Asia's Journey to Prosperity)でも1章をジェンダーに当てた。アジアにおける女性の教育、保健での改善は目覚ましい。

たとえば、バングラデシュでは、1960年には男性の平均教育期間が1.5年、女性が0.2年だったものが2010年には男性が8.1年、女性が8.6年と逆転している。教育を受けることは人間としての権利であると同時に、衣料産業の発達などから女性の働く場所が増えて、家族のなかで女性の教育への投資が

リターンを生むと考えられるようになったことが大きい。自ら女性のリーダーである同国のシェイク・ハシナ首相も、私との面会の際、女性の理工教育、社会参画について熱意を込めて語っていた。ADBの本では、男女の賃金格差、企業や政治におけるリーダーシップ、家事労働、女性への暴力など、まだまだ努力が必要な分野も挙げている。

## 日本のジェンダー・ギャップはなぜ大きいのか

日本のジェンダー・ギャップ指数が121位であることは先に述べた。独自の計算で出している指数を絶対視する必要はないのだが、その要因を少し見てみよう。4つの分野のうち、教育や保健の分野では多くの国にあまり差がないので、大きく差が付くのは、経済参画と政治参画の分野だ。総合指数で世界で1位はアイスランドであり0.877、それには経済参画が0.839、政治参画が0.701と高いことが貢献している。日本の場合、総合は0.652、そのうち経済参画が0.598（管理職、専門・技術者の男女差が大きい）、政治参画が極端に低い0.049（国会議員、閣僚、行政府の長で男女差が非常に大きい）であることが総合指数を大きく下げている。ちなみに、米国は53位、総合は0.724、経済参画が0.756、政治参画が0.164だった。アジアでニュージーランドに次いで順位が16位と高いフィリピンでは、総合は0.781であり、経済参画が0.792、政治参画が0.353と比較的高いことを反映している。

確かに、フィリピンでは国会議員や政府高官、経営者に女性が多い。多くの途上国では、高等教育を受ける機会が富裕層に偏っており、また、賃金の安い家事労働者の助けを借りやすいことから、一定の階層の女性は活躍の機会に恵まれている。いわば大きな所得格差の反映でもある。教育や保健もレベルは先進国と差があるが、男女の差は小さい。米国でも、移民のメイドなどのサポートを得ている女性専門職の人が多く、経済分野、政治分野での進出を助けている。アイスランドをはじめとする北欧諸国でギャップが少ないのは、男女が共に働き、共に育児や家事をするというあり方が徹底しているためだ。北欧では、夕方の早い時間から帰宅ラッシュが始まっていることに驚くことがある。逆に、欧州のなかでも家族関係などの伝統的な価値観が強いとされるイタリアやギリシャは、男女の差が大きく（世界での順位がそれぞれ76位と84位）、出生率（2018年）も1.29と1.35と、欧州の他国より低い。女性の社会参画が遅れている国は、実は子供も持ちにくいということになる。ジェンダー指数には各国のそれぞれの事情が反映されている。

かつては欧米でも女性には男性が望むような女性らしさが求められ、男権主義的なところは非常に強かったので、日本が他国に比べて女性をことさら差別してきた国だとは思わない。1000年も前に清少納言や紫式部が小説や随筆を書き、百人一首に数多く（21人）の女性歌人が選ばれていることは、世界的に見ても当時の日本の女性が活躍していることを示している。鎌倉時代には女性の土地所有権が認められ、地頭になった女性も多かった。江戸時代の町人の家でも、おかみさんの地位は高かった。しかし、現代の日本では、男女の役割分担の意識が他国に比べても色濃く残り、男性社会のハードルはシニアなポジションになるほど強いと言われる。女性がシニアの地位に付くことが組織に多様な視点を持ち込み、パフォーマンスを上げるということを皆が確信しないかぎり、本当の男女共同参画は進まない。

## どのような取り組みが必要か

それでは、日本ではこれからどのような取り組みが必要なのか。日本でも女性の社会参画は、政府の最重要の課題になっている。実際、それぞれの組織における取り組みも進んでいる。先日財務省で、若手・中堅向けに「働き方、生き方」について経験談を話す機会があったが、担当をしていた人事担当の課長補佐（女性）によれば、財務省本省で採用される総合職職員の女性比率は、近年上昇しており、30%程度になっている。私が入省したころとは様変わりだ。働き方改革もあってか、早いうちにやめるという人はあまりいないというのもよいニュースだ。本省での課長・室長職に占める女性比率は今は5%と低いが、将来は上がっていくことが期待できる。

みずほフィナンシャル・グループでも、「4つのR」、すなわちRecruit（採用）、Raise（登用）、Retain（育児休業、柔軟な人事運営）、Relate（社内外との対話を通じた意識改革）を宣言して、女性活躍の推進を図っている。女性職員の比率は約5割、総合職系の新卒採用者に占める女性の比率（2020年7月）が36%あるのに対し、部長担当職は6%だが、課長担当職が24%、係長担当職が55%なので、RaiseやRetainが軌道に乗れば、幹部での活躍も増えていくだろう。

しかし、このままで自然に女性の社会参画が大きく進むわけではない。政府が進めている様々な取り組みはさらに強化する必要がある。すなわち、女性差別の禁止、保育園の整備、産休や育休の拡充と男性による取得、多様なキャリアパスの提供、そして男女を問わず超過勤務を減らすなどの働き方の改革をさらに進めることが不可欠だ。私が主税局に勤務した1990年ごろには、夫婦子2人、妻は専業主婦の世帯を「標準世帯」と呼んで税制や社会保障の標準にしていた。家族のあり方は大きく変わってきており、配偶者控除や年金の扱いなどの制度も、単身者を不利にせず、女性の社会参画を妨げないように、改革していく必要があるだろう。

勤務時間をリーズナブルにすることは必須だと思う。私が役所に入ったときのように、12時過ぎまで職場に残っているのが当たり前のような環境では、女性が気持ちよく働くことも、男女が家事や育児を分担することもほとんど不可能だ。そもそも仕事ばかりでは、何のための人生かということになる。どの仕事にもしゃにむに働くことが必要なときもあるだろうが、家族の団欒、仕事を離れた友人関係、趣味や研鑽などのための時間もきちんと持てるような普通の生活をしてこそ、仕事のうえでも能率は上がり、よいアイデアも出てくるはずだ。

私自身が2人の子供を育てながら新聞記者の妻と共働きをしていたのは、40代で課長レベルになってからであり、公務員倫理法の施行で夜の会食がなくなったこともあって、比較的よい環境だったと思う。7時前にはオフィスを出て、毎日の夕食の準備と片づけ、週末の買い物、朝の保育園への送りを担当していた。子供との時間や勉強などの自分の時間も持つことができた。近所の保育園、そのあとを頼むベビーシッターさんにも恵まれたが、それでも子供が急に熱を出したりして保育園から電話がかかってくるのは妻のほうであり、女性には大きな負担がかかっていると感じた。国内転勤、海外転勤なども、多くの場合女性がより大きな影響を受ける。北欧型のジェンダーバランスを目指すことは簡単ではない。

日本では、企業の基幹スタッフが、ジョブ型ではなく、メンバーシップ型であることも柔軟な働き方を妨げていると言われる。多様性、専門性を促進して生産性を上げるためにジョブ型を取り入れる

企業が増えており、このことは女性のライフサイクルに応じた働き方を助けるだろう。男性に有利になりがちで、その企業でどれだけ長く働き貢献したかではなく、将来に向けてどのような価値をもたらすのかという視点で登用を決めるような発想も必要かもしれない。コロナ禍でリモートワークが増えたが、この傾向が続けばそのことも男女を問わず働き方の柔軟性を高めるだろう。

国や企業の制度に加え、社会の意識改革も大事だ。3歳児までは母親がそばにいたほうがよいという言説、学校できれいに盛り付けられた「キャラ弁」をもてはやするような傾向も、日本社会がよきにつけ悪しきにつけ持っている同調圧力とあいまって、女性の働き方を窮屈にしている。米国で暮らしていると、子供のランチにパンとピーナツバターをそのまま持たせるような親が多いことがわかる。仕事で完璧を目指す姿勢も（実は無駄な仕事や付き合い残業も多いのだが）、一方で家庭や個人の生活を極めて不完全なものにし、女性の活躍を妨げる要因であることを認識しなければならない。私の日本人の知り合いのなかにも、主夫になったり、あるいは女性のキャリアを優先して一定期間その転勤に伴って仕事も変える男性が何人か出てきている。素晴らしいことだと思った。そのような生き方ももっと認められてよい。そのためには、男性の役割についての女性の側の意識の改革も必要になる。

もちろん、個人、家族にはそれぞれ選択があり、女性のなかにもたとえば子供とできるだけ一緒に過ごしたいという人はいるだろう。実際、経済成長の過程で、家計の所得上昇に伴い、女性の労働参加は高いところから一度下がり、そのあとに上昇するU字カーブが見られる。農業や家業で厳しい労働に従事せざるをえなかった女性にとっては、「主婦」が憧れの対象だった時代が日本にもあった。最近も、中国などで女性の労働参加率は下がる現象が見られる。しかし、日本や韓国のようにさらに経済が発展すると、教育や娯楽などの出費が増えることに加え、女性が高い教育を受け、経済的自由と自己実現のためにキャリアを追求するようになるので労働参加率は再び上昇する。

結局、大事なことは、男女を問わず、十分な選択の機会が与えられ、多様な発想、働き方、生き方が尊重される社会を作ることだ。それが、社会の活力、経済の持続的な成長にもつながる。日本のジェンダー問題は、これからが正念場だ。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償のみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。