

日本企業における男女の賃金格差の背景には、日本社会における男女の固定的役割分担意識がある。いわゆる「男は仕事、女は家庭」という役割意識であり、

このバイアスの影響は、家庭内の家事・育児時間の

進捗（しんちよく）をはかる指標のひとつとなっている。

個々の夫婦間で話し合

い、結果として「わが家は夫が仕事、妻は家事・育児」と決めるのとは異なり、「固定的」役割分担意識とは、性別に基づくこうした役割が「当たり前」である

家庭・地域の変化とともに

ジェンダーギャップ(4)

男性の家事・育児時間の短さは長時間労働が一旦とされるが、それだけでは説明できない。男性の労働時間が相対的に短い共働き家庭でも、男性の家事・育児時間は、専業主婦家庭と大きな差はない。そのため、共働き家庭の女性の働き方は、男性に比べ大きな制約

矢島 洋子(やしま ようこ) 政策研究事業本部執行役員主席研究員



を受ける。固定的性別役割分担意識が、働き方

にあるバイアスも無関係ではない。夫婦間で父親の育児休業取得を決めても、夫婦の親たちが否定的な見方を示したり、父親の子育てに対して、隣人や保育・医療関係者らが、過剰な配慮や否定的な態度を示すといったことが、夫婦の判

断を迷わせ、ストレスをかける。こうした問題は、企業の外で起こっていることではあるが、企業にも対策の余地がある。企業内のジェンダー・ギャップと家庭・地域のアンコンシヤス・バイアスは、いわゆる「ニワトリとタマゴ」の関係であり、

小さめることは、自ずと家庭・地域のバイアスを縮小させていくことに寄与する。ただし、今後、企業がより積極的なジェンダー・ギャップの解消に取り組むのであれば、こうした社内の変革に留まらず、家庭や地域に直接働きかける施策に踏み込む選択もあり得る。例えば、育児復帰時に夫婦で参加可能なキャリア研修や地域社会と連携した啓発イベントを企画するなどが考えられる。SDGsなど持続可能な社会づくりのフレームで、企業と地域社会との連携も進んできており、ジェンダー平等に関しても、さまざまな連携が生まれることが期待される。(毎週木曜日掲載)

