

## 奨励賞

### 日本のジェンダーの現状と将来像

千葉県 柏陵高等学校 3年 竹熊 咲来

現在、日本や世界の国々では、「ボーダーレス」を目指し、SDGsの活動に力を入れていく。これまで国境によって人は自由に移動する権利を制限され、性別によって社会での立ち位置が決まっていたが、誰もが夢みる理想の世界と現実を近づけようと、SDGsの課題が設定された。

SDGsには大きく分けて17の目標があるが、中でも私は「ジェンダー平等」について取り上げたい。「男は仕事、女は家庭」という考え方が従来の考え方だが、性別による固定観念にとらわれず、自分らしく生きることが現代の目標だ。日本はその点で大きく遅れをとっている。男性の育児休業制度は以前からあったが、日本の2020年度の男性の育児休業取得率は他の国と比べると12・65%と大幅に低く、この結果を受け、2022年度4月に男性の育児休業取得率の公表と、取得促進が「義務化」された。制度が整っても実際に取得する人が少ないことで、新たなボーダーが顕在化した。それは、自分が休むことで人手不足が懸念されること、男性の取得の前例が少ないから取得しやすいくらい雰囲気ではないことなど、職場環境と理解の問題だ。

実際に私は、これまでの9年間学生生活を送ってきたが、そこで働いている男性の先生が育休を取得しているのを聞いたことがなかった。しかし、この10月に男性の先生が2回目の育休を取得するということを耳にした。そこで「取得しにくさはあったか」とお聞きすると「前もって管理職に相談していたため、応援してもらえて取得しやすかった」とのことだった。「男性の育休取得を促進するにはどんなことが必要だと思うか」と尋ねると「経済的な面での支援が進むとより取得しやすいくらいと思う」とのお答えだった。このことから、上司からの支援が大きな後押しとなったことが分かった。

では、「ボーダー」を越えるためにはどのような工夫や取り組みが必要だろうか。私は、男性の育休制度が進んでいる企業の取り組みについて調べてみた。大手生命保険会社の日本生命では2021年度までの8年連続で男性の育休取得率100%を達成した。経営層からのメッセージの発信、管理職の意識、行動改革が効果的だったそうだ。「育休は男性も取得するものだ」と言い続け、営業本部長など管理職が率先して育休を取れるように代替の要員を配置するようにした。さらに、育休の取得計画に上司だけでなく、人事部も計画のフォローをし、社員が育休を取っても出世や評価に全く影響しないと訴えたことで取得しやすくなったそうだ。将来的には、育休も取得した経験がある人が管理職になり、積極的に育休取得を発信することで、説得力が上がり、男性の育休取得も進み、ジェンダーギャップ指数

が改善されることにつながるのではないだろうか。

また、日本の女性管理職の人数の平均は、主要7カ国中で最下位という厳しい状況だ。管理職は肉体的・精神的に辛いというイメージや育休後に復帰しにくいこと、社会全体として旧来的な性役割から脱却していない、などの理由があげられる。しかし、女性の管理職を増やせば「結婚して子供を産んで家庭につく」だけでなく「仕事にやりがいを感じながら生きる」など人によって様々なライフプランができ、多様性の促進と組織力向上、企業の活性化につながる。

実は私の高校の校長先生は女性で、数少ない管理職の一人である。そこで「女性管理職が少ない中で、なった心境」を伺うと「管理職になってすぐは、モデルがいなくて不安があったが、いろんな視点から物事を行うために誰かが行動せねばと思った」とおっしゃっていた。女性管理職増加のために必要なことは「女性に限らず、男性も同じだが、激務ではあるため、働きやすさを尊重し合うべき。必ず協力してくれる人がいるから、恐れずやってみることで」と思う」とのことだった。管理職は1人では成り立たず、協力してくれる人がいることで女性が不安をはねのけ、管理職につける土壌が育まれるということが分かった。

私はSDGsの17の目標のうち「ジェンダー平等」について考えてきたが、1と17のどの目標もSDGsの目的である「すべての人が平和と豊かさを享受できるようにする」を実現するために必要不可欠だ。「ジェンダーのボーダーレス」の実現過程では、男性の育休促進や女性管理職の増加のためにボーダーを越えても新たなボーダーが出現してることが分かった。「新しい時代のボーダーレス」のために、まず、管理職の人が積極的に呼びかけを行い、経験があるモデルを増やすことが男性の育休促進、女性管理職の増加に結びつくと分かった。私は、すべての人が自分らしく過ごす社会に向けて、年齢・性別関係なくお互いの生き方を認め、相手を尊重する姿勢を大切にしようと思った。