

宇都宮市におけるジェンダー平等の取り組みに関する考察

帝京大学経済学部地域経済学科 宋ゼミ

高橋 遼 （たかはし りょう）

【概要】ジェンダー問題は、性別の違いから生まれる格差という世界共通の課題である。この課題を巡り、宋ゼミは専門の財政学のアプローチから、宇都宮市で行われているジェンダー平等の取り組みについて分析し、その上で、宇都宮市をより良い住みやすい街になるために、私たちが考えた改善案を提示する。

【栃木を元気にするには】本報告は栃木県をはじめ、日本全国の課題でもある少子高齢化問題に対し、多様化してきたライフコースに着目した。地域の魅力から持続可能性まで、「人」を大切にすることがポイントである。地域社会を総動員し、産学官連携による一生涯のライフコースに見合った制度設計、地方財政のあり方、及び街づくりであればあるほど、栃木が元気になる则认为る。

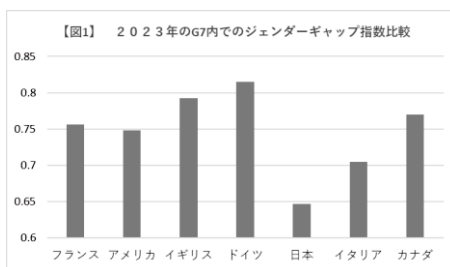
I. はじめに

ゼミ活動の中で、ジェンダー平等の課題について知り、特に日本はジェンダー平等の問題を抱えていることに興味を持った。2023年6月24日・25日、栃木県日光市でG7の男女共同参画・女性活躍大臣会が開かれた。そこで、栃木県の宇都宮市では、この問題について、どのように取り組まれているのかについて知りたく、本課題を検討しようと思ったきっかけである。

II. ジェンダー平等の国際比較

ゼミの輪読を通じて、女性には様々な場において、不利に陥ってしまうことが分かった。

図1をみると、日本は他のG7諸国と比べ、ジェンダー平等の達成率が低い。これは世界196カ国の中、150位という低水準である。



(出典)「Global Gender Gap Report 2023」より作成

III. 日本におけるジェンダー不平等の背景

日本は、ジェンダー不平等の問題を抱える背景として、様々な要因があるが、根本的な原因は女

性のライフコースの多様化ではないかと考える。本来、ライフコースとは個人の人生における選択であるが、実際のところ、特に日本では、性別でライフコースが決まってしまう現象があり、個人のライフコースを個人で選択しにくい現状がある。例えば、「女性は内、男性は外」といったような社会通念や、家庭と仕事の両立ができる環境が整っていない等の理由から、育児や出産等で負担の重い女性側が本来、自分が望んでいるライフコースへの選択ができない。宋ゼミは、このライフコースの多様化と社会制度のギャップに着目し、宇都宮市の男女参画の取り組みについて考察してみた。

IV. 宇都宮市の取り組みと問題点

内閣府は1999年から日本のジェンダー平等問題に取り組み始めた。同年、男女共同参画社会基本法が成立し、2000年に施行されたジェンダー平等基本法によって男女平等の原則を確立し、ジェンダー平等の推進を政府の義務と定められた。内閣府はこの法律の施行を監督し、更なるジェンダー平等に向けた政策立案と実施を行う責任があると明記した。

その下で、宇都宮市では、社会に根強く残っている固定概念である性別による役割分担の意識

の解消、女性の活躍推進、男性の家庭参画の促進、性への理解促進に加え、DV のみならず様々な困難を抱える女性への幅広い支援に向けて取り組んでいるところである。既に「第5次宇都宮市男女共同参画行動計画」が確定されることや、中小企業においては、女性のスキルアップトレーニングプログラムの提供、セクシュアルハラスメント対策等の事業も行われている。しかし、これらの取り組みによる効果はどれほどあるかについて、私たちは疑問に思う。

なぜなら宇都宮市の令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査によると、多くの女性は仕事、家庭、個人を総合的に優先したいと考えているのに対し、現実ではどちらか一方を優先しなければならないと回答しているからである。

なぜ、ジェンダー平等に向けて取り組まれているのに、あまり効果がないのか、宋ゼミでは、財政学のアプローチから考察した。表1をみると、宇都宮市は地域づくりに対し、財政資金が多く使われているが、ジェンダーに関する補助金の割合が極めて低いと読み取れる。

【表1】令和5年度宇都宮市の予算編成の一部方針

	地域づくり	ジェンダー	育児・子育て	主要事業補助金の合計
補助額（億円）	3414.0	1.5	465.0	3880.0
割合（％）	88%	4%	11%	100%

（出典）宇都宮市ホームページ『令和5年予算編成方針』より作成。

さらに最近、宇都宮市は首都圏からの移住者増加に向けた取り組みにも力を入れている。この政策の目的は、おそらく県外の若者をターゲットに移住支援を行うことで、宇都宮市の人口増を期待し、少子高齢化の緩和が図られていると思われる。

しかし、この一時的な支援で、宇都宮市への移住者は本当に増えるだろうか。県外からの移住者に対して支援があることは、確かに本人にしてみればうれしいことだが、移住した後の生活保障または環境整備がなければ、また市外に転出する可能性もあるだろう。したがって、一時的な支援である移住補助金というより、多様なライフコース、すなわち一生涯にかかわる出産、子育て、就業、結婚、住宅、老後生活に見合った保障が最も重要だと考える。

その中で、女性がいかに働きやすいかという環境づくりは大切である。しかも、この環境づくりを実現するために、地域社会を総動員し、産学官連携が必須である。

産学官連携によって、女性の雇用者数が増え、産休育休等の制度が充実すれば、性別関係なく家庭と仕事の両立が容易になる。実際には、産業界でこのようなことを意識して実践している企業がある。例えば、アサヒビール株式会社の、育児や看病等の理由で一時退職した職員に対して再雇用に向けて、キャリア研修を行う「ウェルカムバック制度」がある。この制度が導入して以来、女性管理職の人数は10年間で5倍に増え、育児休業後の復職率は100%に近い数字である。このような雇用環境を整えるのは、企業側だけでは実現しにくく、企業への補助金をはじめ、継続的な現金給付、特に現物給付を中心とした財政支援を行うことで、はじめて効果があるように思う。

V. まとめ

ジェンダー問題が国際的に注目される中、日本は既にこの取り組みについて遅れているが、逆にどこかの地域は先手でこの問題に取り組むことによって、他の地域と「差」が付けられ、注目される可能性が高い。

一方で、ジェンダー平等への問題意識は日本から始まったものではないので、国際社会から日本、そして中央から地方公共団体へというトップダウン方式になりやすい。しかし、トップダウンでやろうとすることは、市民のニーズであるかどうかを宇都宮市として把握する必要がある。宇都宮市の課題は市民を確保するとしたら、宇都宮市に移住すれば、自分のライフコースが保障され、住みやすい街だと感じられるような制度設計と財源保障が必要である。ただ移住する際の一時的保障ではなく、ライフコースに向けた福祉の充実が住みやすい街づくり、持続可能な街づくりへの第一歩だと宋ゼミは考えている。