

第54回インナーゼミナール大会

研究計画書

ゼミ名	上島ゼミ	チーム名	上島ゼミ ジェンダーチーム
タイトル	ジェンダー問題を考える		
テーマ群	e) 産業・企業 g) その他		
メンバー	井上泰地、梅本美穂、榎本昌泰、辻村優心、中村航、野口里咲、藤村惇史、村井舜		
研究計画内容	<p>【研究背景】</p> <p>世界経済フォーラム（WEF）は2024年の「ジェンダー・ギャップ指数」を発表した。日本は146か国中で118位だった。これは「経済」、「政治」、「教育」、「健康」の4分野においてさまざまな指標の男女間の差異を指数化したものである。</p> <p>特に日本は経済分野においてギャップが大きい。その順位は120位である。主な理由として、他国に比べて管理職に占める女性割合が低いこと、男女間での賃金格差が大きいことが挙げられる。たしかに、管理職に占める女性の割合は2022年に12.7%と低く、2021年にフルタイムの女性の賃金は男性の77.9%にすぎなかった。</p> <p>順位の上位国を見てみると、経済分野17位のポルトガルでは、すべての民間企業に賃金格差の開示を義務づけている。また、OECDの13カ国では、企業が格差の大きさを説明する義務を負い、説明しなければ罰金が課される仕組みがある。</p> <p>【研究内容】</p> <p>男女間での役割分担の現状について調査し、日本とギャップの小さい国との違い、そしてその理由を明らかにする。</p> <p>男女雇用機会均等法の制定から来年で40年を迎えるが、日本では未だに男女間の経済格差が大きい。他方で、格差解消に積極的に取り組み、女性管理職を育成し彼女らの活躍を推進する企業も存在する。私たちは、そのような企業や団体にインタビューをおこなう。そして、ジェンダー・ギャップを縮小することを目指し、性別に関係なく一人ひとりの能力を開発し活躍できる社会を築くための方策を提案する。</p> <p>【期待される効果】</p> <p>日本に存在する性別役割意識は女性の活躍できる幅を狭めている。男女格差は先天的な要因によるものでなく、社会が生んだ意識に基づくものである。ジェンダー・ギャップの解消によって、あらゆる役割において意欲のある女性に平等な機会が与えられ、公平に評価される社会をつくることが期待される。</p> <p>【参考文献】</p> <p>治部れんげ『「男女格差後進国」の衝撃』（小学館新書、2020年） 内閣府男女共同参画局編集『令和6年版 男女共同参画白書』（サンワ、2024年）</p>		