

『バイアス』

労働者委員 海蔵伸一

2021年に出産・育児による従業員の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児を両立できることを目的に、「育児・介護休業法」が大きく改正され、本年4月より段階的に施行されます。企業には、従業員が育児休業を取得しやすくするための環境整備などがこれまで以上に義務付けられるほか、「出産時育児休業制度」が創設され、男性の育児休業取得を後押しする施策が展開されることになります。別の視点で捉えれば、男性の育休取得を推進し、女性の社会進出を促進することで、「ジェンダー平等の実現」につなげるということでしょう。

ジェンダーとは、生物学の性別とは区別し、当該社会が定義する“男性はこうあるべき”、“女性はこうあるべき”、という社会でつくられたイメージや役割分担などを指すことから「社会的性別」とも訳されます。これらは私たち個々の無意識の中にある偏見であるため、アンコンシャス・バイアスとも呼ばれます。筆者で例えると、妻が毎日家事をしていることに何の違和感もいだいていません。つまり、家事は女性がやるものと無意識な概念として持っているのだと思います。また、社会的問題の解決にAIも注目されていますが、人工知能が有する膨大なデータにも様々なジェンダー・バイアスの存在が指摘されています。皮肉にも、AIは私たちが持つ社会的、文化的な性差を映し出していることになります。

日本のジェンダーギャップ指数は、156か国中120位と先進国の中では最低レベルとなっています。ジェンダー平等は、SDGsの一つの開発目標として設定されていますが、全体目的としてすべての開発目標を達成するための手段という側面も有しています。ジェンダー平等の実現に向けては、個々や企業が取り組むべきことは無数にありますが、そもそも、なぜジェンダーが社会の前進を阻む要因なのか、持続可能な社会の実現とジェンダー平等がどう関連しているのか、まずは、私たち個々が無意識から意識することが重要ではないでしょうか。