

公開シンポジウム  
横行する選考・採用における性差別

# 現場から見た性差別 と変化を起こす要因

2019年6月8日(土)

治部れんげ

# 東京医科大の入試性差別を知った時

- 多くの人の感想「許せない」「そこまでするとは...」
- 事情通の感想「やっぱりね」「私大はそんなものですよ」
- 私の感想「機会平等の建前」が崩れた
- 小学生の感想
- 中学生の感想

# 医療業界が特殊なのか？

- おそらく、そうではない
- 企業の採用、マネジメントの現場で似たような話を聞いてきたから
- 入試の点数操作ほど明確ではないが、  
男性に対するアフーマティブアクションの事例は枚挙に暇がない

# 無自覚な性差別発言の数々(1)

- 「女性は事務職です。男性は企画か営業です」  
1996年初夏、中堅の不動産会社人事担当
- 「今年うちの会社、女性総合職採用しないんだけど、可愛いから」  
2000年頃春、都市銀行リクルーター
- 「ねえ聞いてよ。うちの会社、業績がいい事業部から、  
来年の新入社員の女の子、誰をとるか決められるんだよ」  
同、財閥系商社、若手社員

# 無自覚な性差別発言の数々(2)

- 「成績順に並べると、女子ばかりになっちゃう」
- 「女子の方が優秀。ペーパーテストも面接も女子の方が良い」
- 「ただ、男子は後伸びするんですよ」

2002年頃、新卒採用をテーマにした週刊誌の取材に答えた  
優良企業人事担当者たちの発言

実際の採用数は男子の方が多い。それを「差別」とは自覚しておらず、  
「女子は優秀」と褒めているつもり。メディア企業も同様

# 「性差別なんて昔話」と思っていたら...

- 英語が堪能な女性社員を海外出張させず、同期の男性を出張させた管理職「君は英語を話せる。彼には機会が必要だ」  
2010年代の出来事。女性はその後、転職

⇒入社後も性差別的なマネジメントに直面する

アファーマティブアクションは女性優遇という人たちは、男性がデフォルトで優遇され、女性の存在が「福利厚生」だった歴史を知らない

# 法律と実態のギャップ

- 雇用機会均等法、育児介護休業法、次世代法、女性活躍推進法
- 法律はあっても、実態との乖離が大きい
- 訴訟は時間がかかりすぎ、賠償金は安すぎるので割に合わない

それでも闘う人の前に司法におけるジェンダーバイアスという壁  
(別紙、中国電力の性差別賃金訴訟に関する記事参照)

⇒諦めなかった人達が後輩に道を開いた

# 変化を起こすもの

- メディア：今年始め、Business Insiderがスクープした「就活セクハラ」。週刊誌が後追いし、国会でも問題に
- SNS：6月始め、カネカの事例。夫育休の復帰直後に関西転勤を命じられる。家庭優先し夫が退職。妻が思いを綴り、経済メディアも報道。
- 家族：マタハラ被害者で雇用主と粘り強く交渉できた女性は、配偶者の支援があることが多い。
- 機関投資家：企業の長期的成長の観点から。  
女性活躍（ハラスメント禁止は当然）を推進  
別紙、東洋経済オンライン記事を参照

# 政府主催の国際女性会議 WAW! “多様性を成長に”

- 3月24日開催、企業経営者、元厚労省幹部、若手リーダー、海外女性外相などが登壇
- 意思決定層の多様性が企業の持続的成長にプラス

▶ GPIF高橋理事長：公的年金を運用する機関投資家のトップとして、女性活躍の必要性を強調