

日本における男女共同参画社会の展開 (2)

—A市における意識調査の分析から—

大 東 貢 生
木 脇 奈智子
新 矢 昌 昭
富 川 拓

〔抄 録〕

この小論の目的は、地域社会における男女共同参画社会の進展について、特に地方公共団体での行政などの取り組みによる意識の変化についてまとめることにある。A市にて2015年に行われた調査を分析した結果、全体としてA市の男女共同参画に対する意識は向上しているが依然として性別役割分担意識は根強く見られ、女性は家庭での困難さを抱えつつ「自分自身のために」働き、男性は自身の働き方の問題を抱えつつも「自分以外のために」働いている。女性がリーダーになるための障害に対しても女性は「自分以外の要因」がリーダーへの障害であり、男性は「女性自身の意欲」がリーダーへの障害と考えている。地域社会の活動についても女性は「家庭」によって、男性は「仕事」によって地域活動に参加しにくくなっていることがうかがえる。さらにDVやハラスメントに対する認識があまり改善されておらず、女性活躍については一層の女性のエンパワメントが必要であることが言えると思われる。

キーワード：地方公共団体、男女共同参画社会、女性の活躍推進

1. はじめに

この小論の目的は、地域社会における男女共同参画社会の進展について、特に地方公共団体での行政などの取り組みによる意識の変化についてまとめることにある。男女共同参画社会とは、1999年に成立した男女共同参画社会基本法によれば、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって

日本における男女共同参画社会の展開(2)(大東貢生・木脇奈智子・新矢昌昭・富川 拓)

男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」(男女共同参画社会基本法第2条)と規定されている⁽¹⁾。2012年の安倍内閣の誕生以降、女性の活躍推進は安倍内閣の成長戦略の中核となり、さまざまな政策がなされており、2015年10月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)の制定、2015年12月には第4次男女共同参画推進基本計画の策定などの一連の政策が行われている⁽²⁾。

ところで、男女共同参画社会基本法では第14条3項に「市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない」とある。この規定に基づき全国の市町村は男女共同参画計画を定めているが、現在市町村男女共同参画計画を策定している自治体は約7割であり地域差も大きい。

今回報告するA市は、平成の町村合併により誕生した大都市中心部から車・電車で1時間から1時間半程度の距離にある人口約5万人強の都市である。大都市通勤圏に位置しているものの、通勤者は少なく、地場産業に勤務する人が多い(大東貢生・木脇奈智子・新矢昌昭・富川拓 2015)。A市では合併後の2005年より男女共同参画基本計画の策定に向け検討を行い、2007年3月に2007年度から2016年度までの10年間に実施する事業等を盛り込んだ第1期男女共同参画基本計画の策定を行った⁽³⁾。その5年後、状況の変化に合わせて2012年度から2016年度に新たに実施する事業を盛り込んだ第1期改訂男女共同参画基本計画を策定している⁽⁴⁾。2016年度は第1期男女共同参画基本計画及び第1期後期男女共同参画基本計画の最終年度である。

A市では男女共同参画基本計画策定のために、2005年、2010年、2015年と市民意識調査を行っている。この調査では現在の市民意識の状況を知るとともに、同一の質問項目を用いることによって、意識の経年変化を見ることが出来る。以下では、2015年に実施した意識調査を2010年調査と比較し、意識の変容を見ていきたい。A市では2015年の意識調査を踏まえて、2016年度に第2期男女共同参画基本計画の策定作業を行う。新たな基本計画の策定に向けてどのような施策や事業の展開が必要であるのかについて考察する一助としたい⁽⁵⁾。

2. 市民意識調査アンケート結果

2.1. 調査の概要

2015年9月から10月にA市在住20歳以上の市民から層化2段抽出法により地域ごとに、計2000名を無作為抽出、郵送法、有効回答票817票、回収率40.9%である。またここで比較する2010年調査は2010年9月から10月にA市在住20歳以上の市民から層化2段抽出

法により地域ごとに、計3000名を無作為抽出、郵送法、有効回答票1116票、回収率37.2%である⁽⁶⁾。また分析にはSPSS.23.0.0.0を使用した。表中の網掛けは濃い網掛けが1%水準で有意、薄い網掛けが5%水準で有意である。

2.2. 男女の平等について

「男は仕事、女は育児」という考え方について(表1)「同感する」と「どちらかといえば同感する」をあわせた「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感する割合の人は16.7%、「同感しない」「どちらかといえば同感しない」をあわせた「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない人の割合は55.0%であり、否定する人の割合が高くなっている。2010年調査と比較すると、同感する人の割合が8.5%低く、同感しない人の割合が11.3%増えており、カイ自乗検定において1%水準で有意差があった。したがってA市では着実に「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない人の割合が増えていると言える。また、2015年調査の性別や年齢をみると、性別では統計的に有意差がなく、年齢においては5%水準で有意である。年齢では高齢層に「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感する割合の人が多くと考えられる。

表1 「男は仕事、女は家庭」について

	2010年	2015年
同感	7.4%	4.0%
どちらかといえば同感	17.8%	12.7%
どちらとも言えない	28.2%	24.6%
どちらかといえば同感しない	17.2%	20.1%
同感しない	26.5%	34.9%
分からない	1.4%	2.8%
無回答	1.3%	0.9%

表2 男女の地位の平等

	2010年	2015年
家庭	3.48	3.51
職場	3.68	3.71
地域活動	3.38	3.44
学校教育	3.15	3.20
政治	3.87	4.10
法律	3.45	3.56
社会通念	4.03	4.07
社会全体	3.74	3.85

男女の地位の平等(表2)では、各項目において選択肢を「1. 女性優遇, 2. どちらかといえば女性優遇, 3. 平等, 4. どちらかといえば男性優遇, 5. 男性優遇」とし、その平均値をまとめた。すべての項目において「男性優遇」という回答と回答した割合が高い。特に政治・法律・社会全体において「男性優遇」と回答した割合が高く、平均の差の検定を行った結果、5%水準で有意差があるという結果となった。先の「男は仕事、女は家庭」について同感しない割合が高くなっていることから、意識変容に現実が追いついていないことが考えられる。

2.3. 家庭生活について

家庭内での担い手について(表3)では、各項目において選択肢を「1. 主として夫, 2. 夫婦同じ程度の役割, 3. 主として妻」としその平均値を比較した。「生活費を稼ぐ」では主と

して夫に、その他の項目は主として妻の割合が高い。しかし「地域活動」以外の項目において「同程度の役割」へ数値が変化しており、平均の差の検定を行うと1%水準で有意差があるという結果となった。したがって、A市ではこの5年間の間に、家庭内での性別役割分担が弱くなり、仕事・家庭の両方において同程度の役割に変化していると考えられる。

表3 家庭内での担い手

	2010年	2015年
生活費を稼ぐ	1.30	1.64
家事	2.85	2.53
介護	2.53	2.24
育児	2.57	2.33
地域活動	1.80	1.87

上記の役割分担がある理由については(表4)、選択肢を「1. そう思う, 2. どちらかといえばそう思う, 3. どちらかといえばそう思わない, 4. そう思わない」としその平均値を比較した。平均の差の検定では4項目とも1%水準で有意であった。「男女の役割分担について社会通念やしきたりがある」や「男性は仕事で労働時間が長く、家庭にいる時間が少ない」「家庭内の仕事をするのは女性という意識が強い」という項目が役割分担の理由として取り上げられなくなる一方、「仕事と家庭を両立し、家族で協力し合うという考え方が少ない」という項目が役割分担の理由としてより取り上げられている。

家庭生活や性的少数者に関する質問では(表5)、選択肢を「1. そう思う, 2. どちらかといえばそう思う, 3. どちらかといえばそう思わない, 4. そう思わない」としその平均値を比較した。平均の差の検定では「男女ともに外の仕事をしている場合は、家族で役割分担すればよい」

表4 家庭内での担い手に性による役割分担がある理由

	2010年	2015年
男女の役割分担について社会通念やしきたりがある	1.77	1.92
男性は仕事で労働時間が長く、家庭にいる時間が少ない	1.77	1.94
仕事と家庭を両立し、家族で協力し合うという考え方が少ない	2.45	2.29
家庭内の仕事をするのは女性という意識が強い	2.03	2.09

表5 家庭生活や性的少数者に関して

	2010年	2015年
男女ともに外の仕事をしている場合は、家族で役割分担すればよい	1.35	1.62
結婚しても夫婦間の愛情がなくなれば、離婚するのもやむを得ない	2.40	2.25
女性の幸福は結婚にあるのだから、女性は結婚する方がよい	2.91	2.60
結婚している人の方が仕事をする上で何かと信用できる	2.98	2.64
家庭内の仕事は男女の役割意識にかかわらず家族で協力すればよい	1.45	1.64
人間の性別は産まれたときに決定している	1.80	1.96
結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない	2.58	2.32
同性愛者の結婚は原則として認められない	2.31	2.40
男性も収入を得る仕事だけでなく、家庭内の仕事をすればよい	1.92	1.94
性に違和感を持つのであれば、性転換もやむを得ない	2.19	2.14

ばよい」「結婚しても夫婦間の愛情がなくなれば、離婚するのもやむを得ない」「女性の幸福は結婚にあるのだから、女性は結婚する方がよい」「結婚している人の方が仕事をする上で何かと信用できる」「家庭内の仕事は男女の役割意識にかかわらず家族で協力すればよい」「人間の性別は産まれたときに決定している」「結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない」については1%水準で有意差があった。これを解釈すると「離婚はしてもいいし子どもを持つ必要はないが、男女が働いていれば役割分担するほうがよい」という傾向がうかがえる。他方、性的少数者に対しては性別は産まれたときに決定していないと考える人が多くなる一方、性別違和や同性婚についての意識は変化していないことがうかがえる。

2.4. 労働について

現在仕事をしているかについては、「仕事をしている（産前・産後休暇，育児休暇中も含む）」の割合が66.7%、「仕事をしていない」の割合が32.1%であり，2010年調査との平均の差の検定では有意差は見られなかった。

性別年齢別でみると（図1），女性は2010年調査では30歳から39歳に「仕事をしている」の割合がいったん低くなるいわゆる「M字型カーブ」がみられたが，2015年調査では「M

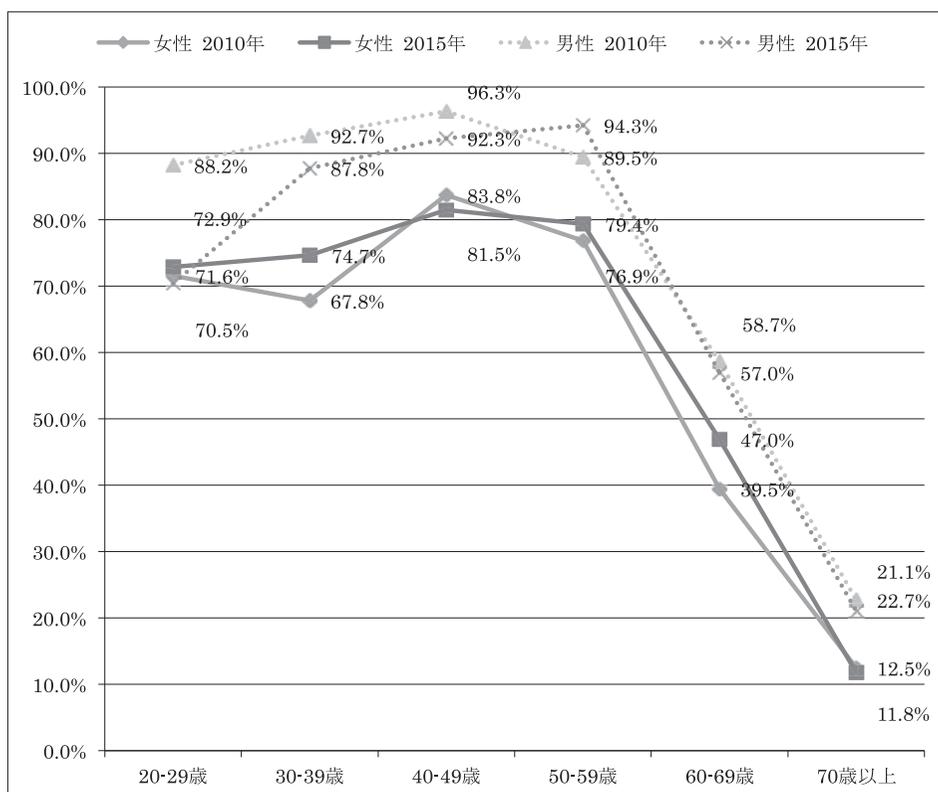


図1 仕事をしている人の割合

字型カーブ」がみられなくなり、結婚や子育てでも女性が就業を中断しなくなっていることが考えられる。他方、男性が仕事をしている割合は30歳から59歳まで一貫して90%前後であるのに対し、女性は30歳から39歳までが74.7%と低くなっている。

仕事をしていない人に聞いた「仕事をしていない理由」については(表6)、「高齢のため」が39.7%と一番多く、次いで「失業中、定年退職後のため」「希望通りの仕事を得られないため」の順となった。2010年調査との比較では平均の差の検定で「育児の負担が大きい」とのみ5%水準で有意差があった。

2015年調査を性別でみると女性は男性に比べて「家事・育児・介護」の負担、「健康や体力に自信がない」との割合が高く、対して男性は女性に比べて「学生のため」「失業中・定年退職後のため」の割合が高く、5%水準で有意差があった。また性別年代別でみると、女性の30～39歳で「育児の負担が大きい」との割合が63.2%と高くなっている。このことから「M字型カーブ」は見られなくなったが、女性の就業率が30歳から39歳女性で増加しない原因はこれまで同様「育児の負担」であると考えられる。

仕事をしている人の就業形態は、「正社員・正職員」の割合が47.2%と高く、次いで「臨時・パート・アルバイト等」の割合が32.5%である。性別でみると(表7)、女性は「臨時・パート・アルバイト等」の割合が49.7%と高く、対して男性は「正社員・正職員」の割合が58.4%と高くなっており、女性に非正規雇用の形態が依然として多いことが推測される。

また仕事をしている理由については「生活費を得るため」の割合が76.9%と最も高く、次いで「将来に備えて貯蓄するため」の割合が31.1%である。また2010年調査との平均の差の検定では有意差はない。2015年調査の性別でみると(表8)、両性とも「生活費を得るため」の割合が一番高い。平均の差の検定において1%水準で有意差があった5項目において、女性が高かったのは「生きがい・やりがいをえるため」と「働くことで視野を広げるため」で

表6 仕事をしていない理由(複数回答)

	2010年	2015年
学生のため	4.8%	6.5%
家事の負担が大きい	7.1%	4.2%
育児の負担が大きい	12.7%	7.6%
家族の介護をしている	4.8%	6.5%
失業中、定年退職後のため	18.1%	22.5%
高齢のため	42.7%	39.7%
健康や体力に自信がない	19.5%	18.3%
家族が望まない	4.5%	4.2%
経済的に働く必要がない	10.2%	9.9%
家にいるのが当然だから	2.8%	2.3%
希望通りの仕事を得られない	16.9%	13.4%
その他	10.2%	10.7%
特に理由はない	3.7%	6.9%

表7 仕事の形態

	正社員・正職員	臨時・パート・アルバイト等	農林漁業	自由業・自営業・家業(農林漁業除く)	その他の有職
女性	32.3%	49.7%	1.3%	13.0%	3.7%
男性	58.4%	15.2%	5.8%	18.1%	2.5%

あり、男性が高かったのは「生活費を得るため」「働くことが当然だから」「社会に貢献するため」である。女性が自分のために働いているのに対して、男性は自分以外のために働いている傾向が続いていることが推測される。加えて 3 割の男性が「働くことが当然だから」と捉えている。国の第 4 期男女共同参画基本計画では女性の活躍推進のために男性中心型労働慣行等の変革が謳われているが、男性が働くことについて考えるような意識改革が必要とされているのではなかろうか。

仕事を続けていく上での困難については、「自分の健康や体力的な問題」の割合が 69.6% と最も高く、次いで「長時間拘束される」の割合が 25.6%、「特になし」が 20.0% であり、2010 年調査との平均の差の検定では有意差はない。2015 年調査の性別で

みると (表 9)、両性とも「自分の健康や体力的な問題」「長時間拘束される」の順となっている。平均の差の検定によれば 1% 水準で有意差があったのは 6 項目である。女性は「家事の負担が大きいこと」「配偶者や子供の世話の負担が大きいこと」「配偶者や子供が非協力」といった家庭内での役割分担の問題において男性よりも割合が高く、男性は「自分の健康や体力的な問題」「長時間拘束される」など自身の働き方の問題が女性よりも割合が高い。表 8 の結果と関連させれば、女性は家庭での困難さを抱えつつ「自分自身のために」働き、男性は自身の働き方の問題を抱えつつも「自分以外のために」働いている。男性が健康上の問題を抱えつつも自分以外のために働いているのはなぜなのかを検討する必要があるとそうである。加えて女性は職場に「男女差別がある」との割合で男性と有意差があった。

それでは職場での男女格差にはどのようなことがあるのだろうか (表 10)。選択肢を「1. 女性が優遇されている、2. 男女平等である、3. 男性が優遇されている」としその平均値を比較した。結果は「勤務時間」と「福利厚生」のみが「男女平等」に近く、その他は「男性優遇」と捉えられており、その傾向は 5 年前と比較して平均の差の検定で有意差がなかった。

表 8 仕事をしている理由 (複数回答)

	女性	男性
生活費を得るため	71.0%	84.1%
将来に備えて貯蓄するため	33.7%	27.8%
経済的に自立するため	12.7%	10.2%
自由でゆとりある生活をするため	21.7%	24.1%
自分の能力や技術を生かすため	16.3%	14.3%
働くことで視野を広げるため	20.0%	8.2%
社会に貢献するため	7.0%	17.1%
生きがい・やりがいをえるため	30.0%	15.1%
家業のため	8.7%	6.9%
働くことが当然だから	14.3%	32.7%
その他	4.3%	5.3%

表 9 仕事を続けていく上での困難 (複数回答)

	女性	男性
自分の健康や体力的な問題	66.6%	72.8%
家事の負担が大きいこと	24.7%	4.1%
配偶者や子供の世話の負担が大きいこと	12.0%	6.1%
介護の負担が大きい	8.7%	7.7%
配偶者や子供が非協力	8.0%	2.4%
長時間拘束される	23.7%	28.0%
男女差別がある	6.4%	2.0%
その他	6.4%	2.4%
特になし	18.4%	21.5%

表 10 職場での男女格差

	2010年	2015年	女性	男性
採用・募集	2.17	2.18	2.11	2.26
仕事内容	2.09	2.10	2.08	2.14
給与・賃金	2.45	2.42	2.44	2.39
人事における昇進	2.49	2.51	2.53	2.5
能力・成果の評価	2.29	2.27	2.27	2.28
研修・訓練の機会	2.21	2.18	2.16	2.21
勤務時間	1.83	1.83	1.88	1.77
福利厚生	1.99	1.98	2.01	1.95
解雇	2.08	2.04	2.04	2.04
再雇用	2.17	2.11	2.12	2.10
その他	2.02	1.97	1.95	2.00

したがって A 市内においてこの 5 年間職場の男女格差についてはほとんど改善されていないことが推測される。

また性別では、平均の差の検定によれば女性は男性より「採用・募集」「仕事内容」について「男性が優遇されている」が少なく、対して男性は女性より「勤務時間」「福利厚生」において「男性が優遇されている」が少なくなっている。

女性が仕事を持つことについては (表 11)、「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事を持つ方がよい」の割合が 42.7% と最も高く、次いで「結婚・出産にかかわらず仕事をもち続けるのがよい」の割合が 37.9% である。2010 年調査と比較すると、カイ自乗検定では 5% 水準で有意差があった。

この結果を詳細にみると 2015 年調査において「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事を持つ方がよい」「結婚・出産にかかわらず仕事をもち続けるのがよい」の割合が高くなっている。なお 2005 年調査と 2010 年調査の比較では「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事を持つ方がよい」の割合は 46.4% から 39.8% に減少しているが、今回の調査では再度増加している。女性の働き方が、出産後一時家庭に入ることと継続して働き続け

表 11 女性が仕事を持つこと

	2010年	2015年	女性	男性
女性は仕事を持たない方がよい	1.3%	0.5%	0.2%	0.9%
結婚するまでは、仕事を持つ方がよい	8.0%	4.3%	3.6%	5.3%
出産前までは仕事を持つ方がよい	5.4%	3.7%	2.8%	5.0%
出産後は一時家庭に入り、育児が終われば働くのがよい	39.8%	42.7%	44.9%	39.9%
仕事をもち続けるのがよい	33.8%	37.9%	37.1%	39.1%
その他	4.3%	4.9%	5.7%	3.8%
分からない	4.0%	5.4%	5.1%	5.3%
無回答	3.4%	0.6%	0.6%	0.6%

ることに二分されているようになってきていると推測される。

また 2015 年調査の性別でみると、女性は男性と比較して「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事を持つ方がよい」の割合が高く、男性は女性と比較して「結婚・出産にかかわらず仕事をもち続けるのがよい」の割合が高いが、カイ自乗検定では有意差は見られなかった。

女性が仕事を続けていくために必要なことでは (表 12)、「家族の積極的な支援や協力」の割合が 72.0% と高く、次いで「育児や介護のための施設の充実」の割合が 39.1% である。先にみたように女性が仕事を続けていく上での困難は役割分担と家族の理解が得られないことであつたが、仕事を続けていくために必要なことも「家族の積極的な支援や理解」にある。

2010 年調査との平均の差の検定では 1% 水準で「育児や介護のための施設の充実」に 5% 水準で「労働時間の短縮」「在宅勤務やフレックス制の導入」に有意差があつた。つまり「育児や介護のための施設の充実」は 5 年間のさまざまな事業の効果が現れているため、それに加えてフレキシブルな勤務時間が今後望まれていると考えられる。性別でみると、女性は男性に比べ「家族の積極的な支援や協力」「労働時間の短縮」「パートや派遣労働者の労働条件改善」の割合が高くなっているが、平均の差の検定では 5% 水準で有意差があるのは、「家族の積極的な支援や協力」のみである。女性にとって家族の性別役割分担意識が依然として重荷となっていることが推測される。

表 12 女性が仕事を続けていくために必要なこと (複数回答)

	2010 年	2015 年
家族の積極的な支援や協力	72.1%	72.0%
育児や介護のための施設の充実	45.7%	39.1%
育児・介護による休業利用者の身分保障	26.6%	26.7%
育児や介護による退職者の再雇用制度	23.7%	22.7%
給与などで男女間格差をなくすこと	14.3%	17.5%
労働時間の短縮	22.8%	27.0%
社員教育の充実	3.9%	5.1%
パートや派遣労働者の労働条件改善	26.0%	25.2%
在宅勤務やフレックス制の導入	10.6%	14.0%
起業者への支援の充実	2.7%	2.6%
その他	1.4%	2.0%
特に条件整備の必要はない	2.4%	1.5%

育児休業・介護休業の取得については (表 13)、育児休業については「取得が必要になったとき、取ったことがある」の割合が 7.8%、「取得が必要となつたが、取るができなかった」の割合が 9.3% である。介護休業については「取得が必要になったとき、取ったことがある」の割合が 2.0%、「取得が必要となつたが、取るができなかった」の割合が 7.3%

表 13 育児休業・介護休業の取得

		取得が必要になったとき、 取ったことがある	取得が必要となったが、 取ることができなかった	取得の必要性がなかった	無回答
育児 休業	2010年	8.3%	10.0%	69.8%	11.8%
	2015年	7.8%	9.3%	73.8%	9.1%
介護 休業	2010年	2.5%	5.9%	79.1%	11.1%
	2015年	2.0%	7.3%	82.5%	9.7%

である。2010年調査と比較して有意差はなく、育児休業で1割弱、介護休業で6~7%の人が「取得が必要となるときに取ることができない」ままとされており、改善されていない。

男性が育児・介護休業を取ることにについて社会や企業の支援は十分と思うかについては(表14)、選択肢を「1. そう思う, 2. ある程度そう思う, 3. あまりそう思わない, 4. そう思わない」として平均値を見たところ、そう思わないが多いという結果になった。また2010年調査と比較しても有意差はなかった。このことからこの5年間に社会や企業の支援がほとんど改善されていないと考えられる。

表 14 男性の育児・介護休業取得に対する社会・企業の支援

	2010年	2015年
男性の育児休業に対して社会・企業の支援は十分か	3.41	3.39
男性の介護休業に対して社会・企業の支援は十分か	3.47	3.42

また男性が育児・介護休業を取ることが少ない理由については(表15)、「職場において、男性の取得に前例がないなど、取得しづらい風潮があるから」の割合が71.1%と最も高く、次いで「育児休業・介護休業制度が一般に浸透していないから」の割合が56.5%、「職場において、昇進や移動等に影響があると考えられるから」の割合が43.6%であった。2010年調査との平均の差の検定では、「育児休業、介護休業のしくみに問題があるから」の割合が低下しており、1%水準で有意差があった。

表 15 男性が育児・介護休業を取ることが少ない理由(複数回答)

	2010年	2015年
育児休業・介護休業制度が一般に浸透していないから	57.6%	56.5%
職場に取得しづらい風潮がある	72.8%	71.1%
職場の昇進や移動に影響があるから	44.5%	43.6%
上司の積極的な理解がないから	40.8%	42.4%
育児休業、介護休業のしくみに問題があるから	20.4%	13.0%
その他	3.4%	5.0%
わからない	4.8%	5.9%

経済・地域・政治などの各分野で、女性のリーダーを増やすときに障害となることについては 2015 年調査の新規項目である。「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」の割合が 45.4% と一番が高く、次いで「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」の割合が 39.0%、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」33.3% となっている。2015 年調査の性別では (表 16)、女性は男性に比べて「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」(51.5%)、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」(44.8%) が 1% 水準で有意差があり、「長時間労働の改善が十分ではないこと」(37.0%)、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」(37.0%) が 5% 水準で有意である。男性は女性に比べて「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」(33.5%) の割合が 1% 水準で有意差がある。女性は「自分以外の要因」がリーダーへの障害であり、男性は「女性自身の意欲」がリーダーへの障害と考えていると推測される。女性のリーダーを増やすためには、女性がなぜリーダーを希望しないのかについて男性に啓発を行うとともに、家族の支援を得るための公的サービスの充実が必要とされている。

表 16 女性がリーダーとなるための障害 (複数回答)

	女性	男性
現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと	23.2%	25.7%
女性自身がリーダーになることを希望しないこと	21.6%	33.5%
上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと	44.8%	31.4%
長時間労働の改善が十分ではないこと	37.0%	28.4%
企業などにおいては、管理職となると広域異動が増えること	27.5%	20.5%
保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと	51.5%	37.5%
保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと	37.0%	28.7%
その他	0.9%	1.2%
特になし	0.6%	4.8%
わからない	9.3%	10.0%

2.5. 地域での活動

地域での社会活動に参加する際に支障となることについては (表 17)、「仕事が忙しくて時間がない」の割合が 40.1% と最も高く、次いで「人間関係がわずらわしい」の割合が 29.1%、「経済的に余裕がない」の割合が 23.8% となっている。2010 年調査と比較して「人間関係がわずらわしい」が増加しており、平均の差の検定では 5% 水準で有意差があった。2015 年調査の性別では、女性は男性と比較して「家事・育児・介護が忙しくて時間がない」「健康や体力に自信がない」の割合が高く 1% 水準で有意差があり、「家族の理解や協力がいない」は 5% 水準で有意差がある。男性は女性と比較して「仕事が忙しくて時間がない」の割合が高

表 17 地域での社会活動に参加する際に支障となること

	2010年	2015年	女性	男性
経済的に余裕がない	25.2%	23.8%	21.4%	26.2%
仕事が忙しくて時間がない	43.3%	40.1%	35.1%	46.8%
家事・育児・介護が忙しくて時間がない	16.7%	14.0%	20.3%	5.8%
子供を預けるところがない	4.8%	3.6%	4.5%	2.5%
健康や体力に自信がない	21.7%	18.9%	23.4%	12.6%
家族の理解や協力がでない	4.4%	3.2%	4.5%	1.5%
人間関係がわずらわしい	22.4%	29.1%	28.4%	30.2%
身近なところに活動する場所がない	15.5%	13.4%	14.0%	12.3%
社会参加に関する情報がない	15.6%	16.1%	15.5%	16.6%
その他	1.7%	2.4%	2.5%	2.5%
特になし	11.8%	13.3%	11.0%	16.6%

く、1%水準で有意差がある。つまり、性別役割分担意識は弱くなっているが、現実には女性は「家庭」によって、男性は「仕事」によって地域活動に参加しにくくなっていることがうかがえる。

地域での男女の格差については(表18)、「自治会の行事や会議で飲食の世話や後片付けを女性がすることが多い」の割合が52.8%と最も高く、次いで「特になし」の割合が25.8%、「自治会の役員選挙に女性が出にくい、また選ばれにくい」の割合が22.1%となっている。また2010年調査との平均値の比較では有意差は見られなかった。性別では女性は男性と比較して「自治会の行事や会議で飲食の世話や後片付けを女性がすることが多い」の割合が高く、男性は女性と比較して「自治会の役員選挙に女性が出にくい、また選ばれにくい」「地域の活動には女性の方が積極的で活発である」の割合が高くなっている。平均の差の検定によれば5%水準で有意差がある。先の女性のリーダーへの障害と同じように、地域活動においても性別役割分担意識が根強くあることが分かる。一方、「女性の方が積極的で活発である」という意見

表 18 地域での男女の格差について

	2010年	2015年
自治会の行事や会議で飲食の世話や後片付けを女性がすることが多い	52.4%	52.8%
自治会の行事や会議で、女性が意見を言いにくい、取り上げてもらいにくい	13.0%	12.0%
自治会の役員選挙に女性が出にくい、また選ばれにくい	19.4%	22.1%
自治会の役員の選出に年齢や性別による決まりごとがある	17.9%	13.7%
地域の行事に女性が参加出来なかったり男性と差がある	8.3%	6.6%
地域の活動に女性が少ないため歓迎される	5.0%	4.9%
地域の活動には女性の方が積極的で活発である	10.0%	9.5%
その他	4.1%	5.8%
特になし	24.0%	25.8%

も男性の方に多いことから、男性に対する女性参画の啓発により変化が促進されることが考えられる。

2.6. 暴力・ハラスメントについて

ドメスティック・バイオレンス (DV) と思うことについては (表 19), 「身体的暴力をふるわれる (なぐる, ける, 物を投げる)」の割合が 96.4% と最も高く, 次いで「どなられたり, ののしられる」の割合が 81.3%, 「性交渉を強要する, 避妊に協力しない」の割合が 67.5% となっている。2010 年調査との平均の差の検定では「何を言っても長時間無視される」「どなられたり, ののしられる」「誰に食べさせてもらっているんだ」などと言う」「交友関係や電話を厳しく監視する」について 1% 水準で有意差があり, 認識が高まってきていると言える。また性別でみると, 女性は男性と比較して「どなられたり, ののしられる」「誰に食べさせてもらっているんだ」などと言う」の割合が高くなっている。すべての項目が DV であるとの啓発を行うとともに, 特に男性に対して, DV はよくないことである, 言葉や経済的な言動も DV であるとの啓発を特に行うことが必要と考えられる。

表 19 ドメスティック・バイオレンスの認識

	2010年	2015年	女性	男性
身体的暴力をふるわれる (なぐる, ける, 物を投げる)	94.7%	96.4%	97.1%	95.4%
長期間無視される	55.2%	62.8%	62.5%	63.6%
どなられたり, ののしられる	74.6%	81.3%	84.1%	77.8%
性交渉を強要する, 避妊に協力しない	66.1%	67.5%	68.6%	66.6%
生活費を入れない, お金を取っていく	60.5%	64.5%	65.3%	63.9%
「誰に食べさせてもらっているんだ」などと言う	55.0%	64.9%	68.4%	59.9%
交友関係や電話を厳しく監視する	47.3%	53.6%	56.3%	50.0%
その他	2.1%	2.2%	1.9%	2.6%

配偶者や親しい異性 (恋人) から何らかの暴力を受けたことのある人の割合は 19.4% である。被害内容については「どなられたり, ののしられる」の割合が 11.2% と最も高く, 次いで「身体的暴力を振るわれる」の割合が 8.6% である。2010 年調査との平均の差の検定では有意差は見られなかった。また 2015 年調査の性別でみると, 何らかの暴力を受けたことのある人の割合は女性 25.2%, 男性 11.2% であり, 女性の 1/4, 男性の 1 割は何らかの暴力を受けたことがある。女性は男性と比較して「身体的暴力をふるわれる」「どなられたり, ののしられる」の割合が高く, 男性は女性と比較して「受けたことがない」の割合が高い。

暴力を受けたときの対応では (表 20), 「誰にも話さず相談していない」の割合が 45.4% と最も高く, 次いで「家族や・親族に相談した」の割合が 30.7%, 「同僚や友人に相談した」の割合が 30.1% である。2010 年調査との平均の差の検定でも有意差はみられなかった。多くの

表 20 暴力を受けたときの対応

	2010年	2015年	女性	男性
家族・親族に相談した	34.2%	30.7%	36.7%	9.8%
同僚や友人に相談した	24.1%	30.1%	32.5%	24.4%
職場の上司に相談した	3.8%	4.3%	4.2%	4.9%
学校・職場の相談窓口相談した	0.8%	0.6%	0.0%	2.4%
公的機関に相談した	3.8%	4.3%	5.0%	2.4%
その他に相談した	2.1%	4.3%	2.5%	9.8%
誰にも話さず相談していない	46.8%	45.4%	40.0%	63.4%

被害者は依然として誰にも相談できていないとともに、公的機関もあまり利用されていないようである。また、2015年調査の性別でみると、平均の差の検定では、女性は男性と比較して「家族・親族・同僚・友人」に相談している割合が高く1%水準で有意差があり、男性は「誰にも話さず相談していない」の割合が高く5%水準で有意差がある。特に男性の被害者が相談しない傾向がうかがえる。

なお、相談しなかったのはなぜかについては、「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が45.5%と一番高く、次いで「相談しても無駄だと思ったから」の割合が35.1%、「みっともないので、他人に知られたくないと思ったから」の割合が27.3%となり、2010年調査との平均の差の検定では有意差はなかった。このことから被害者は依然として被害を過小評価し、相談しないことがうかがえる。

2.7. ワーク・ライフ・バランスについて

仕事と生活の調和がとれる生活（ワーク・ライフ・バランス）が実現された社会に向けて企業に必要と考えられる取り組みについては（表21）、「社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」の割合が40.1%と一番高く、次いで「管理職の意識改革を行う」の割合が36.8%、「無駄な業務・作業をなくす」の割合が28.2%である。また2010年度との平均の差による検定では各項目に有意差はなかった。したがって、この5年間に企業に求める取り組みに変化がないと推測される。

また、2015年調査の性別でみると、女性は男性と比較して「育児・介護休業をとりやすくする」「育児・介護の休業・休暇制度を充実する」の割合が高く、平均の差の検定では5%水準で有意差があった。この結果は女性の求める取り組みが「育児・介護」に関することが多いことを示している。

行政に必要な取り組みについては（表22）、「育児・介護等を行う家族を支える制度を充実させる」の割合が35.3%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスの重要性についてPRする」の割合が34.5%、「保育所や介護施設などを拡充する」の割合が29.9%である。2010年調査との平均の差の検定では有意差はなかった。この結果はこの5年間「行政に求め

表 21 ワーク・ライフ・バランスに向けた企業に必要な取り組み

	2010 年	2015 年
社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む	39.9%	40.1%
企業の中で、ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決める	21.1%	18.1%
管理職の意識改革を行う	38.4%	36.8%
管理職以外の社員の意識改革を行う	11.6%	11.0%
仕事の量を減らす	6.9%	8.5%
無駄な業務・作業をなくす	28.1%	28.2%
年休の取得計画をつくる	12.7%	13.6%
取引先や下請企業に無理な要求をしない	4.9%	6.7%
社員を増やす	8.2%	8.6%
ノー残業デーを設ける	13.8%	13.6%
育児・介護休業をとりやすくする	17.8%	16.8%
育児・介護等の休業・休暇制度を充実する	19.5%	22.1%
時間短縮勤務ができるようにする	12.8%	14.8%
在宅勤務ができるようにする	5.6%	7.5%
その他	0.7%	1.6%
特にない	7.5%	9.0%

表 22 ワーク・ライフ・バランス実現のために行政に望むこと

	2010 年	2015 年
ワーク・ライフ・バランスの重要性について PR する	37.4%	34.5%
官庁や地方自治体がワーク・ライフ・バランスを自ら実践する	31.7%	29.6%
ワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業の事例を紹介する	21.3%	20.4%
ワーク・ライフ・バランスについての企業の情報を公開させる	18.4%	17.9%
ワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業を表彰する	8.6%	9.2%
ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を入札等の制度で優遇する	8.0%	4.9%
求職者や学生にワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業の情報を提供する	15.4%	16.8%
保育所や介護施設などを拡充する	34.3%	29.9%
育児・介護等を行う家族を支える制度を充実させる	33.1%	35.3%
ワーク・ライフ・バランスを進める企業に助成金を支給する	20.8%	18.9%
その他	0.7%	1.8%
特にない	9.1%	11.9%

る取り組み」に変化がなかったことを示している。また 2015 年調査の性別で見ると、女性は男性と比較して「ワーク・ライフ・バランスについての企業の情報を公開させる」「保育所や介護施設などを拡充する」「育児・介護等を行う家族を支える制度を充実させる」の割合が高く、他方男性は女性に比べて「ワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業を表彰する」の割合が高い。平均の差の検定では 5% 水準で有意差があった。この結果も女性の求める取り組みが「育児・介護」に関することが多いことを示している。

2.8. 男女共同参画推進のために行政に望むこと

「今後、男女がともに家庭生活や職業生活を営み、地域活動に積極的に参画していくために、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか」については(表23)、「保育所や夜間保育などの保育サービスや学童保育を充実する」の割合が50.4%と最も高く、次いで「高齢者や病人の介護サービスを充実する」の割合が49.5%、「学校教育で男女平等や相互理解のための学習を推進する」の割合が44.7%であった。2010年調査との比較では、「市の広報誌やパンフレットなどで男女の平等と相互理解について啓発をする」「各種団体の女性リーダーを育成する」「労働時間の短縮などにより、仕事以外の活動に参画できるよう働きかける」「男女共同参画社会づくりを推進する女性や男性による市民活動団体を育成・支援する」の割合が高くなっており、平均の差の検定では5%水準以上で有意差があった。

また、2015年調査の性別で見ると、女性は男性と比較して「男女均等の職業教育や職業訓練を充実する」「高齢者や病人の介護サービスを充実する」の割合が高く、男性は女性と比較して「市の広報誌やパンフレットなどで男女の平等と相互理解について啓発をする」「男女共同参画社会づくりのためのシンポジウムや地域での懇談会を開催する」の割合が高く、平均の差の検定で5%水準以上の有意差があった。

表23 男女共同参画推進のために行政に望むこと

	2010年	2015年
学校教育で男女平等や相互理解のための学習を推進する	42.0%	44.7%
男女均等の職業教育や職業訓練を充実する	25.5%	25.3%
母性保護のため、女性の健康対策を推進する	13.5%	13.6%
保育所や夜間保育などの保育サービスや学童保育を充実する	49.2%	50.4%
障害者に対するサービスを充実する	27.5%	25.9%
高齢者や病人の介護サービスを充実する	52.1%	49.5%
各種ボランティア活動に関する情報提供など身近な情報を充実する	16.6%	13.6%
環境保護、まちづくり、福祉などの活動を行う団体等と連携・協力し活動する	19.8%	20.3%
市の広報誌やパンフレットなどで男女の平等と相互理解について啓発をする	11.7%	15.8%
男女共同参画社会づくりのためのシンポジウムや地域での懇談会を開催する	8.7%	7.6%
各種団体の女性リーダーを育成する	7.5%	16.0%
市の各種審議会委員などへ女性の委員を積極的に登用する	12.5%	15.5%
労働時間の短縮などにより、仕事以外の活動に参画できるよう働きかける	21.1%	30.2%
相談窓口を設ける	8.9%	11.2%
男女共同参画社会づくりを推進する市民活動団体を育成・支援する	11.8%	16.4%
その他	1.9%	2.5%
特になし	6.8%	8.0%

3. 結びに代えて

以上の調査をまとめると、全体として高島市民の男女共同参画に対する意識は向上しているが(以上 2.1., 2.2), 依然として性別役割分担意識は根強く見られ, 特に働き方の場面で女性は家庭での困難さを抱えつつ「自分自身のために」働き, 男性は自身の働き方の問題を抱えつつも「自分以外のために」働いており, 女性がリーダーになるための障害に対しても女性は「自分以外の要因」がリーダーへの障害であり, 男性は「女性自身の意欲」がリーダーへの障害と考えている(2.4)。地域社会の活動についても女性は「家庭」によって, 男性は「仕事」によって地域活動に参加しにくくなっていることがうかがえる(2.5)。DV やハラスメントに対する認識があまり改善されておらず(2.6), 女性活躍については一層の女性のエンパワメントが必要であることが言えると思われる。

今回の報告は, A 市にて 2015 年に行われた市民意識調査の基礎集計による報告にとどまっている。今後は, A 市の今年度及び次期男女共同参画計画策定に関して, 当意識調査の効果的な事業展開への利用に向けて, 個別の事業の対象者(ターゲット)の選定とその人たちの属性について, より詳細な分析を試みたい。

〔注〕

- (1) 男女共同参画施策の実施については, 大東貢生(1998, 2006), 大東貢生・木脇奈智子・新矢昌昭・富川拓(2015)も参照。
- (2) 安倍内閣の女性活躍推進政策の展開については, 大東貢生(2016)も参照。
- (3) 高島市男女共同参画プラン(2007)を参照。
- (4) 【改訂版】高島市後期男女共同参画プラン(2012)を参照。
- (5) 地方公共団体の調査に基づく分析については, 伊藤わらび(1997), 香川孝三(2000), 大津泰子(2003), 伊藤真知子(2004), 東福寺一郎(2004), 菱田陽子(2006), 土田とも子(2008), 荒井紀子・塚倉知美(2009), 大杉至(2016)らの研究がある。
- (6) それぞれの意識調査の分析については, 高島市(2006, 2016)も参照。なお意識調査については事業所に対する意識調査も行っている。

〔文献〕

- 荒井紀子・塚倉知美, 2009, 「男女共同参画に関する市民意識と教育の課題: 「男女共同参画に関する福井市民意識調査」(平成18年)をもとに」『福井大学教育地域科学部紀要. 第V部, 応用科学. 家政学編』(47), 1-21.
- 菱田陽子, 2006, 「男女共同参画社会関連意識の分析(1): 白山市民についての性別, 年代, 家族形態との関連」『北陸学院短期大学紀要』(38), 203-218.
- 伊藤真知子, 2004, 「山形県の男女共同参画政策——市町村への調査をもとに」『社会政策研究』(4), 270-287.
- 伊藤わらび, 1997, 「男女共同参画社会実現への一考察: 田無市における女性問題市民意識調査結果をもとに」『大妻女子大学紀要. 家政系』(33), 191-224.

日本における男女共同参画社会の展開 (2) (大東貢生・木脇奈智子・新矢昌昭・富川 拓)

- 香川孝三, 2000, 「地方自治体における男女共同参画関連施策推進の実情に関する調査報告——市レベルを中心として」『日本ジェンダー研究』(3), 71-83.
- 大東貢生, 1998, 「地方行政にみるジェンダー政策—大阪府を事例として—」『佛大社会学』(23), 102-118.
- , 2006, 「あいまいな「男性施策」」, 青木康容編『変動期社会の地方自治 現状と変化, そして展望』ナカニシヤ出版, 198-212.
- , 2016, 「女性活躍推進政策の展開と課題」『佛教大学総合研究所紀要』(23) 31-45.
- 大東貢生・木脇奈智子・新矢昌昭・富川拓, 2015, 「日本における男女共同参画社会の展開 (1) - A 市における女性の働きやすさ調査から -」『佛教大学社会学部論集』(61), 77-85.
- 大津泰子, 2003, 「性別役割分業意識と子育て支援に関する調査研究——春日市の男女共同参画に関する意識調査から」『近畿大学九州短期大学研究紀要』(33), 97-124.
- 大杉至, 2016, 「男女共同参画意識調査で見えるもの: 2013 年佐伯市調査の再読」『大分大学教育福祉科学部研究紀要』37(3), 317-328.
- 高島市, 2011, 『高島市男女共同参画市民意識調査 調査結果報告書』.
- , 2016, 『高島市男女共同参画市民意識調査 調査結果報告書』.
- 高島市企画部自治共同参画課, 2007, 『高島市男女共同参画プラン』.
- 高島市市民環境部市民活動支援課, 2012, 『【改訂版】高島市男女共同参画プラン』.
- 東福寺一郎, 2004, 「三重県内市町村の男女共同参画行政に関する調査結果について」『地研年報』(9), 59-78.
- 土田とも子, 2008, 「女性の現状と政策にみる地域の希望: 岩手県釜石市の取り組みと課題 (〈特集〉社会の希望・地域の希望 - 希望学の現在)」『社会科学研究』59(3/4), 81-107.

[付記]

この報告に際し, 調査データを提供していただいた A 市担当部局に感謝を表したい。なおこの小論は滋賀県高島市受託研究「男女共同参画市民意識等調査分析」にかかる研究成果, 並びに佛教大学総合研究所共同研究プロジェクト「人口減少社会における持続可能な地域モデルの構築に関する研究」助成, 並びに科学研究助成 (課題番号 26570018, 15 K 01935) による研究成果の一部である。

(おおつか たかお 佛教大学社会学部准教授)
(きわき なちこ 藤女子大学人間生活学部教授)
(しんや まさあき 華頂短期大学歴史学科准教授)
(とみかわ たく 聖泉大学人間学部准教授)

2016 年 5 月 2 日受理