

福島県男女共生センター自主研究（専門研究員研究）

「福島県の男女共同参画社会における多様な働き方についての調査」の概要

1．調査の趣旨

2002年4月（一部同年7月）に「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」が施行された。そこでは、「男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭における活動及び職場、学校、地域等における活動とともに参画することができるようにすることを旨として、行われなければならない」（傍線部筆者註）という基本理念（第3条4項）のもと、職業生活や職場における男女共同参画推進の必要性がうたわれている。つまり「男女が共に職業と家庭を両立させながら、その能力を生かしていきいきと働くことのできる環境作り」は県を挙げて取り組むべき政策の指針のひとつとなっている。

2．研究の基本視角

日本の企業社会は、「日本的経営」と呼ばれる終身雇用、年功序列、企業内組合といった仕組みによって特徴づけられている。それは『男は仕事、女は家庭』という性別分業システムが前提となっており、労働者個人のライフスタイルの変化に対しては極めて硬直的で、労働移動性の低い社会である。

このような日本の企業社会における女性労働の姿を顕著に表す一つの指標に、「女性の労働力率のM字型構造」といわれるものがある。日本の女性労働者にとって、結婚や出産・育児といったライフイベントは、継続就業を困難にする要因として強く作用している。

また、日本女性の地位に関する国際的指標として、HDI（人間開発指数）、GDI（ジェンダー開発指数）などがある。2002年、日本のHDIは9位、GDIは11位であるが、社会の諸領域における女性の進出度合いから測定されるGEM（ジェンダーエンパワメント測定）において、日本は測定可能な66カ国中32位であり、HDIで同レベルにある各国に比べてかなり後れをとっている。特に意思決定権を持つ層への進出度合いは国際比較で見てもかなり低い。

一方、日本の家族制度を特徴づけるものとして、「家父長制的家族制度」や、家庭を始め社会の各方面に浸透している「性別役割分業観」が挙げられる。そして、企業社会と近代家族モデルとが互いに均衡をとっており、換言すれば「労働移動性の低い企業社会」が、「性別役割分業観を規範とする家族制度」と「それを基調とする福祉・社会保障政策」とあいまって、女性には就業継続が困難な状況を作り出し、男性にも「一家を背負って働く」生き方以外の選択の幅を狭くしているというのが、日本の労働者男女を

めぐる問題の構図である。

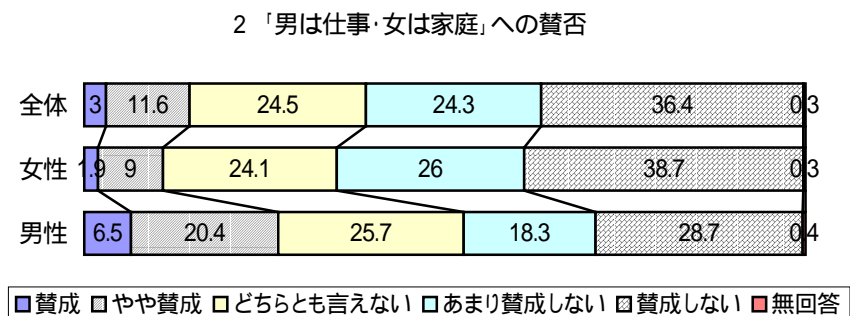
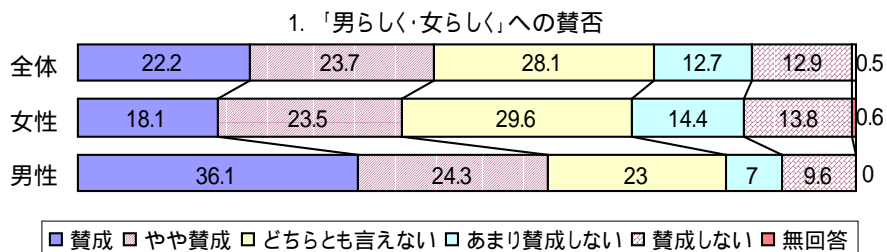
しかし、**企業社会が変質し、過去のモデルが崩壊しつつある中では、近代家族やその構成員の価値観や行動も変わらないとバランスがとれなくなる。**よって、21世紀においては女性も男性も「**仕事と家庭のバランス**」を強く意識する必要がある。

3. 調査の方法

- (1) 調査地域 福島県全域
- (2) 調査対象 県内在住満20歳以上の男女
- (3) 標本数 1,885名(女性 1,482名、男性 403名)
- (4) 標本構成と抽出方法
 - a. 男女共生センター主催事業、講座参加者名簿より無作為抽出
 - b. 県内90市町村から等間隔無作為抽出法によって45市町村を抽出し、各自治体男女共同参画担当部署職員男女各1名を任意に選出
 - c. 県内248の中学校から無作為抽出で50校を抽出し、各校長経由で教員女性2名、男性1名を任意に選出
 - d. 県内に事業所が存在し、調査協力が得られた民間企業計10社より任意の従業員に配布してもらったもの
 - e. 福島県女性団体連絡協議会加盟団体及び男女共生センターホームページへ情報登録している各種団体や任意の市民グループより計30団体
 - f. その他(「福島県地域興しマイスター」や福島大学学生など)
- (5) 調査方法 郵送法
- (6) 調査期間 平成14年11月
- (7) 回収状況
 - 配布数 1,885
 - 未着数 4
 - 着信票数 1,881
 - 有効回答数 1,010
 - 有効回収率 53.7%(女性52.7%、男性57.2%)

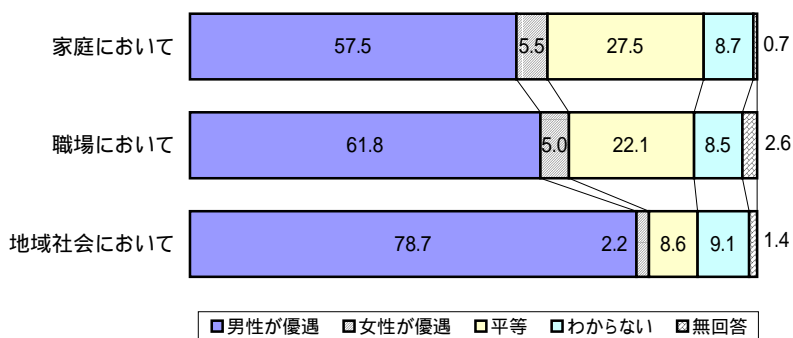
4. 結果の概要

- (1) **一般的な男女観・性別役割分業について**
 - 「男は男らしく、女は女らしく」という考え方については肯定的な人が半数弱
 - 「男は仕事、女は家庭」という考え方については否定的な人が約6割



(2) 社会の各場面における男女の地位について

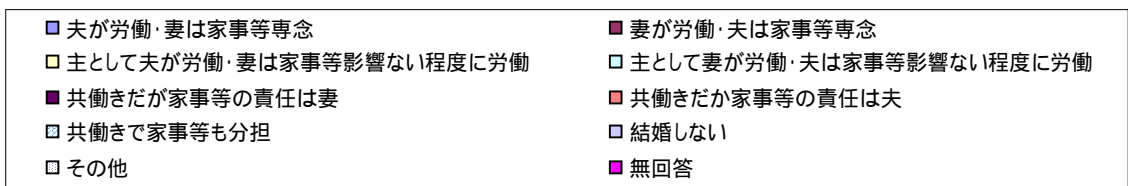
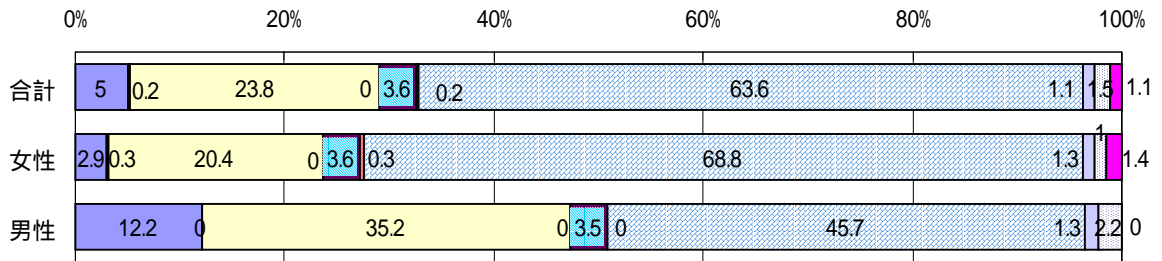
伝統的な性別役割分担意識は、「家庭<職場<地域社会」の順に強くなると感じている人が多い



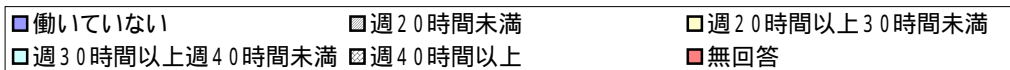
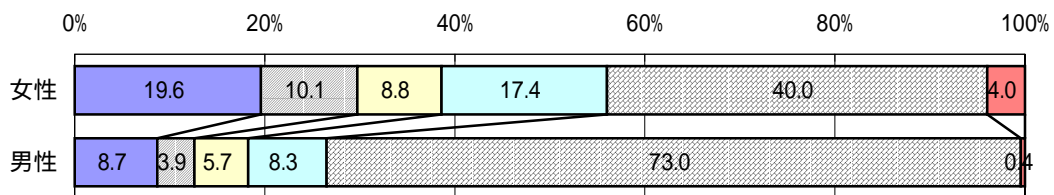
(3) 家庭での労働の分担について

理想は「妻も夫も働き、家事や育児も二人で分担する」パターンが最も多い
 現実には、世帯収入を主に支えているのは外で長時間働く男性であり、家庭内の暗黙的な性別役割分担構造が温存されている

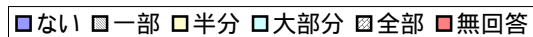
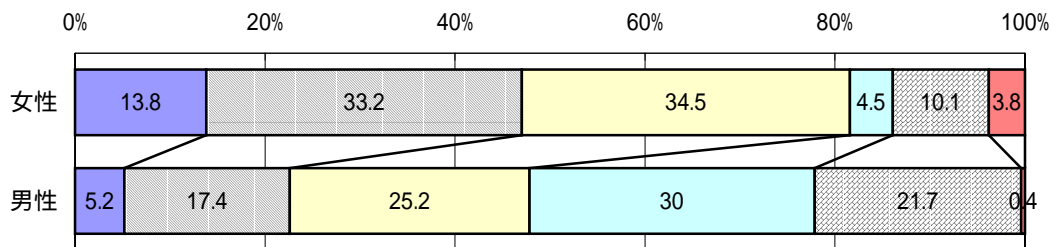
結婚後の労働パターンについて



仕事をしている時間

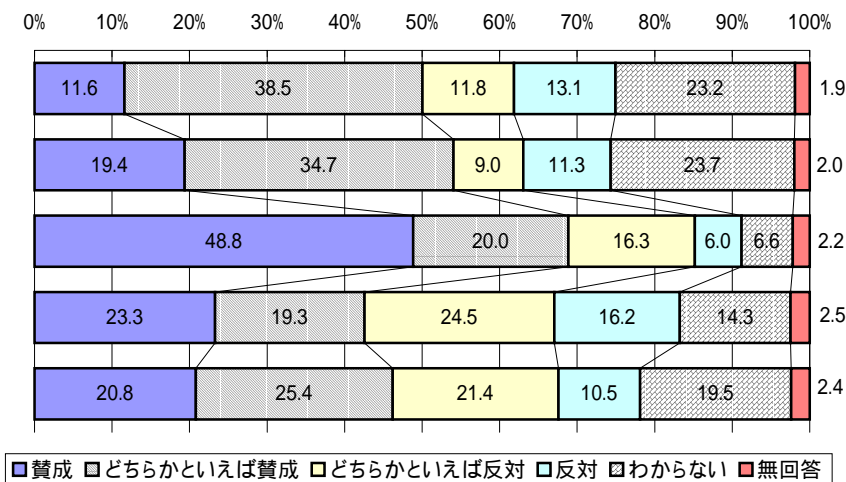


自分の収入の割合



(4) 結婚・離婚・家庭について

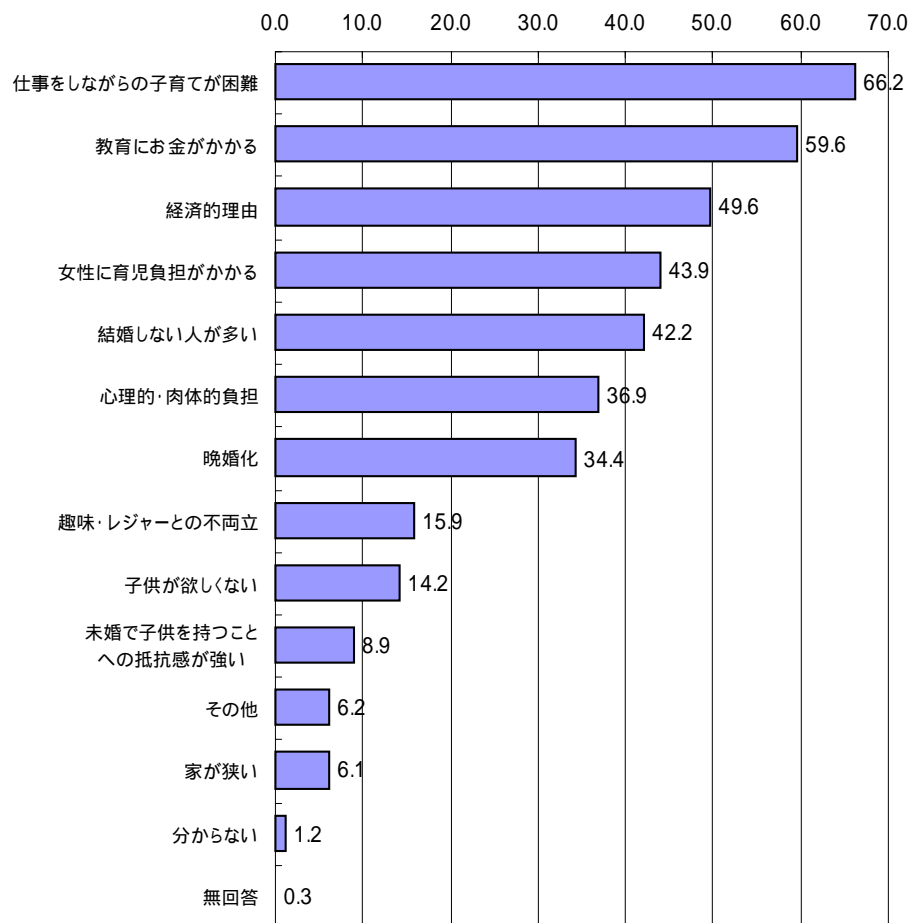
全体の7割弱の人が『結婚は個人の自由であるからしてもしなくてもいい』という考え方を支持しているが、男女別では、概ね男性の方が女性よりも、結婚、出産、離婚に対する保守的なイメージを支持する割合が高い



女性の幸せは結婚にあるのだから、女性は結婚する方が良い
 男性は安心して仕事に打ち込めるから結婚する方が良い
 結婚は個人の自由だからしてもしなくてもいい
 結婚しても必ずしも子供をもつ必要はない
 結婚しても相手に満足できない時は離婚すればよい

(5) 出生率低下について

最近の出生率減少の理由と思われるものは、「仕事をしながらの子育てが困難」「教育にお金がかかる」「経済的理由」等を挙げる人が多いが、女性ではこれに加えて育児負担の大きさを挙げる人も非常に多い。

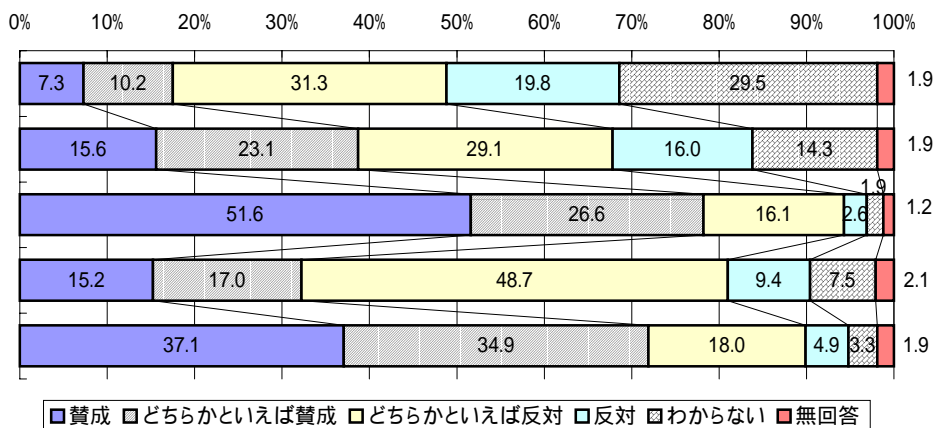


(6) 女性の職業生活について

女性は家事や育児などと両立しながら、自分の収入を得ることによって経済的な自立をしたいという意向が全般的に高い

男性は、女性が働いて収入を得ることで経済的自立をしようとする事自体には肯定的であるが、働き方に関しては、時間も収入も「ほどほど」のところまで納めてほしいと願っている

女性が家庭を犠牲にするほどの働き方や生き方は、男女とも県民の間にはあまり受け入れられていない

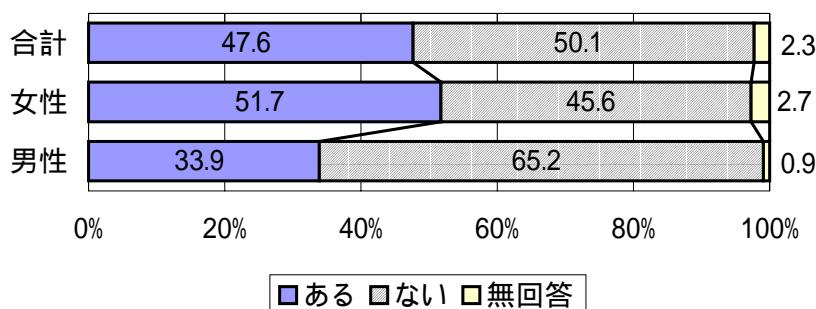


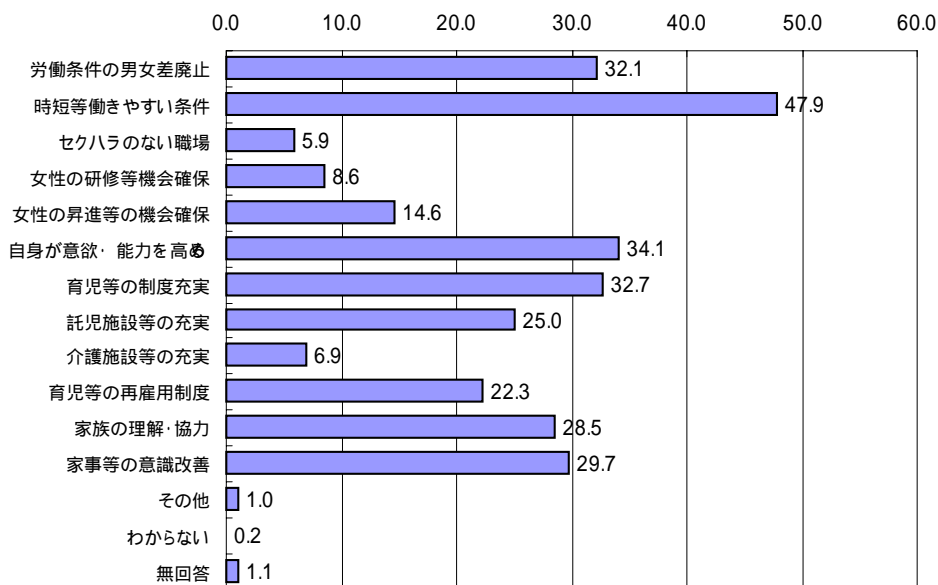
扶養者でいるほうが得だから一定額以上働かない
 家族の了解がなければ無理してまで働きたくない
 自分自身収入を得て一人の人間として自立したい
 雇われて働くよりも自分あるいは仲間と事業を始めたい
 家事や育児等に影響が出ない範囲で働きたい

(7) 女性の就業継続に重要な要件について

女性の約半数が離職経験があり、その理由としては、「結婚」「出産」「家族の転勤」など仕事の中身以外の要因によるものが多い
 女性が仕事を続けるために重要な要件として、男性は全般的に職場の制度や環境の具体的で実践的な改善を重視する傾向があるのに対し、女性のほうが、女性自身の意識改革や社会通念の変革を求める傾向が強かった

辞職・転職の有無(男女別)

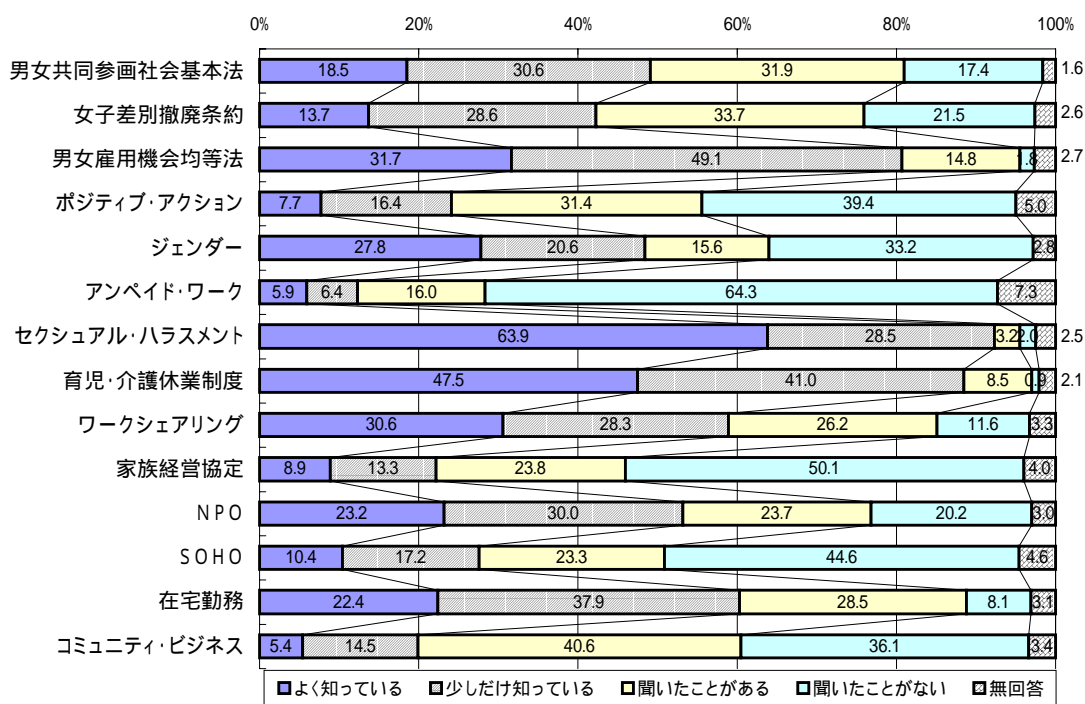




(8) 関連用語の認知について

全般的に認知度が高かったのは、「セクシュアル・ハラスメント」「育児・介護休業制度」「男女雇用機会均等法」「ワークシェアリング」など

全般的に認知度が低かったのは、「アンペイド・ワーク」「家族経営協定」「ポジティブ・アクション」など男女の地位の格差やその是正策に関する用語



5. 調査結果からの考察

アンケート調査やヒアリング調査を通して県内の各分野で活動する女性たちの状況を概観した結果、職業や地域活動における男女共同参画が、地域においても徐々に進展しつつある様子が見受けられた。

【現在も様々な立場から、男女共同参画の理念に基づき、女性のエンパワーメントにつながる活動や学習が独自に続けられている】

このような活動の主体として、地域に存在する人間が、地域に密着した課題の解決のために、先進的できめ細かいサービスを提供しようとするNPOなどが有望視されている。しかしNPOという存在自体がまだ認知不十分な部分もあり、今後は「政策提言能力も身につけた、行政や企業の良きパートナー」へと成長するための課題も残されている。

【自らが経営者や主宰者となり、地域で働く女性のリーダー的存在として活躍するケースも見られる】

自らなんらかのリスクを負う生き方を選択した女性からは、女性であることに甘えてはいけないという事、そして、自分たちが切り開いてきた道を次の世代に伝える責任があるという意見も聞かれた。

【農山村における女性労働の課題】

実際の作業は男女が共同して、あるいは女性の手によって行われている部分が多いのにも関わらず、農村部では都市部よりも性別役割分業意識が根強く、ジェンダー構造が再生産されるという問題点があるが、女性の経済的自立を促すための手段として、家族経営協定の締結や生活研究グループの活動などの動きも見られた。

しかし、女性の地域活動や仕事のあり方においては、

1. 市民活動の関心領域が、主に福祉やコミュニティ作り等の分野に集中している。
2. 労働者の側から多様な価値観に基づく多様な働き方のモデルや、経済的自立への方法が示されてきているのに、わが国の労働システムは、依然として性別役割分業観に立脚していると言わざるを得ない。

といった課題も残されている。

そして、今後求められる政策課題として2つの方向が考えられる。

政策課題1：労働の場における多様性を尊重する制度

男女がそれぞれ個性や能力を発揮しながら多様な働き方で社会に参画し、経済的に自立できるという意味での男女共同参画を実現しようとするならば、それを担保する制度もまた必要である。例えば、「ファミリー・フレンドリーな企業経営」や「ポジティブ・アクション」などである。

今回の県民を対象としたアンケート調査では、その内容についての認知度は低い。今後は、地域企業や中小企業における普及や事例の発掘に努め、「多様な人材が個性を發揮する元気な地域・企業」という姿勢をアピールする必要があるだろう。

政策課題2：時代が要請する「キャリア」の概念

「働くこと」と「生きること」との関わりを真剣に考える必要性が叫ばれている近年、関心が高まっているのが、「**キャリア・カウンセリング**」である。

「キャリア」という言葉を考えるなら「生きる」ということや「人間関係」について考える事が大切であり、男女共同参画の文脈に照らし合わせてみれば、今後は専門家による適切なサポートが行われる他に、個々人が自分の生き方や働き方を中長期的なキャリアの視点で考えることができるような教育訓練や啓発活動が行われることが、ひいては女性のエンパワーメントにもつながっていくのではないかと思う。

6.まとめと提言

今回の調査対象者は、いわゆる無作為抽出で選ばれた一般県民と比べると、既に男女共同参画についての学習の機会があり、比較的意識の高い対象者が多いといえる。統計的な精査を行ったものではないが、学習の機会によって、人間の行動や価値観に多少の変化のきっかけが生まれる可能性もあるという面も見逃せない。ここに福島県男女共生センターのような組織や、行政が果たす役割についての意義が見出せるのではないだろうか。

県政の重要課題としての男女共同参画社会推進のためには、地域に存在する、多様な個性を持った男女に備わった「知」を認識し、それをどのように波及させ、高めていくかが政策の課題となるだろう。各人の中に芽生えた「気づき」を社会変革への「知識」として発展させるためには、関係者のトレーニングも必要である。ここで、センター等の施設は、地域社会という全体の知識創造を促進させるための戦略拠点であると自らを位置付け、専門性を發揮しながら大きな役割を果たす事が求められているのである。

男女共同参画の本質は女性だけのものではなく、「男性も」より自分らしい生き方を選択できるようにしようというものである。

男女共同参画社会実現のためには、

男性は、「気づき、立ち止まり、歩み寄り」勇気を持ち、

女性は、「気づき、表現し、仲間を増やす」知恵を養う必要がある。