

Ⅲ 考 察

「令和 2 年度男女共同参画に関する
意識調査」結果について

青森公立大学経営経済学部

准教授 大矢 奈美

「令和 2 年度男女共同参画に関する意識調査」結果について

以下では「令和 2 年度男女共同参画に関する意識調査」結果から、「男女平等に関する意識」「家庭における役割」「女性の働き方」「ワーク・ライフ・バランス（WLB）」「防災等の対応における男女共同参画」の 5 点について考える。なお、紙幅の関係で、回答選択肢等は調査票のものを省略して記しているものがある。

1. 男女平等に関する意識

回答選択肢は 5 段階だが、その中の「平等」という選択肢に着目する。内閣府「令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査」（以下、内閣府調査）は全国を調査対象地域として同様の質問をしている。同調査によれば東北地方の平等意識は全国よりも高いが、青森県の男女平等意識は全国を下回っている。また岩手県でも平成 30 年に同様の調査をおこなっているが、青森県は特に「学校教育の場」「職場」における平等意識が低くなっている。学校教育において「平等」という回答は 4 割に届いていない。例えば進学の有無や進学先が本人の能力によらず、性別によって決まるような状況などを映しているのであれば、今後、注力すべき点となるのではないか。

男女で統計的な有意差がみられたのは、「家庭生活」「政治」「法律や制度上」「職場」「学校教育の場」「社会全体」であり、いずれも女性よりも男性の方が「平等」という回答の割合が大きい。「家庭生活」「法律や制度」については、「男性優位」とする回答割合は有意に女性が大きく、男女の意識の違いが表れている。一方、「平等」という回答割合に差がみられたものの、「政治」「社会通念・慣習・しきたり」「社会全体」については、男女の別なく「男性優位」という回答が多い。つまり、これらについては男女とも男性優位という意識を持ちながら、家庭生活や社会制度に関して女性はより「男性優位」と感じ、男性はより「平等」という意識が強いことがうかがえる。

2. 家庭における役割

平成 27 年の前回調査に比べ、「妻は家庭を守り、夫は外で働く」に対する「反対」の割合が増えている。また強く「反対」とする人は 4 分の 1 程度いる一方で、強く「賛成」とする人は 5%程度にとどまっている。ただし内閣府調査によれば東北地方は比較的「反対」が多い地域だが、青森はさほどではない。年齢を重ねると「反対」が減少する傾向がみられる。配偶者がいない、あるいは子供がいない方が「反対」が多い傾向はあるが、集計表では年齢効果との切り分けができないため、いずれの要素が影響したものか判別はできない。¹

¹内閣府調査の選択肢は「優位」ではなく「優遇されている」となっており、言葉の印象が回答にもたらす影響には留意する必要がある。

「賛成」の理由は、1位が「家事・育児等との両立が大変だと思う」、2位が「子どもの成長に良い」となっており、全国の結果とは順位が逆になっている。子どもがいる場合「子どもの成長」を挙げる人が多くなることから、回答者構成が異なる内閣府調査と単純な比較はできないが、青森県は待機児童問題に悩まされることもなく、同居あるいは近隣に住む親の支援を受けやすいといった点が働き、このような順位になった可能性もある。また、男性は女性よりも「伝統的な家族の在り方」に賛同し、女性は男性よりも「夫が外で働いた方が多くの収入が得られる」という理由を挙げており、男女間賃金格差の問題もうかがえる。

「反対」の理由についても全国とは順位が異なっている。「固定的な役割分業を押し付けるべきではない」が1位なのは同じだが、2位は「多くの収入を得られる」（全国3位）、3位は「男女平等に反する」（全国4位）、4位は「妻の能力を発揮した方が良い」（全国2位）となっている。収入に関する理由が多いことは、東北地方に関しても観察されている。1位および2位の理由は、男女ともに若い世代ほど多くの人々が挙げており、子どもがいる人の方がいない人よりも収入を理由とする割合が大きい。「固定的役割を押し付けるべきではない」という認識に次いで、「妻の能力を発揮した方が良い」に差をつけて経済的な理由が出てくるのが青森の特徴であろうか。総務省「平成29年就業構造基本調査」によれば、青森県の女性の労働力率は全国よりも高い。また厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」によると、一般労働者の勤続年数も全国より長く男女間賃金格差も相対的に低いものの、賃金水準は男女ともに全国を大きく下回る。「賛成」理由から子育て期の仕事との両立の難しさが示唆される一方で、子育て期の支出問題があることが推測される結果となっており、女性の就労環境等のさらなる改善が求められていると言えるだろう。

家庭内の家事分担の理想は、男女ともに「夫婦で同程度」が5割前後だが、女性、そして男女ともに若い世代が多く選択している。「主に夫」という回答は男女ともにほとんど見られない。現実では、女性の約8割、男性の約7割が「主に妻」と答えており、理想と現実のギャップ、男女の認識のギャップが観察される。育児についての分担は、理想と現実ともに今回調査された3つの場面で最も「夫婦で同程度」が多いが、現実には「主に妻」が中心になっている。また「主に妻」と答えた割合は女性の方が大きく、夫婦の認識の違いがみられた。介護も理想は「夫婦で同程度」が6割を超えている。

このように、家庭内の役割分担について理想と現実のギャップが観察された。これを解消するために必要なことは何だと考えられているのだろうか。前回調査と比べると細かな順位変動があるものの、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が突出して多かった。「労働時間短縮や休暇制度の普及・活用により仕事以外の時間を増やす（WLB）」「男性の家事参加に関する社会の評

価を高める」「男性自身の抵抗感の払拭」「周囲の人たちが当事者の考えを尊重」は、ほぼ同数である。WLB については特に若い世代の男性が必要としており、男性全体でも女性全体をわずかに上回る。若い世代には家庭における役割は夫婦で分担するものという意識がありながら、現在の就労環境が理想実現を妨げているという認識があると考えられる。したがって、男性の家事・育児分担に対する社会の意識変革とともに、働き方改革を進めていく必要があると言えるだろう。

3. 女性の働き方

内閣府調査は選択肢が異なるが、理想とする女性の働き方について共通している選択肢「ずっと職業を持つ」に注目すると、全国は 61%なのに対し、青森県は 42.3%にとどまる。ただし、「ずっと」は理想の 1 位である。女性は配偶者の有無で差はないが、男性は配偶者がいない方が「ずっと」が有意に多くなる。パート・アルバイトで働いている女性は「子育て後パート」が 23.2%で給与所得者の女性の 12.6%を上回っているが、「ずっと」は 41.1%、「子育て後フルタイム」も 20%である。一方、給与所得者も「子育て後に就業する」はフルタイムとパートタイムあわせて 49.6%であり、現在どのような雇用形態かなのかを問わず半数近くが子育て期間中は就業中断したいという希望を持っている可能性がある。子育て中の就業中断を理想とする傾向は子どもの有無に関しても見られ、子どもがいる人の方がいない人よりも有意に就業中断を理想とする割合が大きい。子どもを持った後で理想が変化したのか、元々そういう理想なのかは判断できないが、子育て期の女性が仕事を続けることの難しさを感じていることが示唆される。

女性が増えた方が良い職業は前回調査とはやや順位が異なり、全体的に組織の長や管理職、リーダー的役割を果たす職が上位にきている。こうした期待は若い世代の方が強く、特に「首長」についてこの傾向が顕著である。また、これらについては男性の方が女性よりも増えた方が良いとしている。職場や社会全体の意識改革を促すためには、職場や家庭での個人の努力によるだけでなく、女性が政策や意思決定の場に参加することが必要と考える人が増えているのだろうか。

「女性が働き続けるために必要なこと」は前回調査とほぼ同じだが、短時間勤務や在宅勤務制度などへの期待は強まっている。特に若い世代にその傾向がみられ、子育て世代が新型コロナウイルス対策としての在宅勤務によって利便性を実感した可能性もある。職場における支援制度については男女の差がみられなくなっている。子育て環境の充実に関しては若い世代の女性が、介護に関しては 40～50 歳代の女性が多く挙げており、実際それらを担う女性の声とも考えられる。

4. ワーク・ライフ・バランス：仕事と生活の調和

「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度の理想は前回調査と変わらず、「仕事と家庭」が 1 位になっている。「家庭」を優先する傾向は若い世代の女性にみられる。これに対し、現実には男女で順位が異なっており、女性が「仕

事・家庭」「家庭」（ほぼ同率）に次いで「仕事」であるのに対し、男性は「仕事」「仕事・家庭」「家庭」の順である。前回調査は、女性も「仕事」「仕事と家庭」「家庭」の順であった。家庭を優先できる環境に変化しつつあるのか、家庭を優先せざるをえない状況なのか。前回調査とは調査対象が異なることから、年齢構成の違い等が影響した可能性もあり、これについても判断は難しい。

理想と現実のギャップが大きいのは、男女ともに「仕事と家庭」である。特に男性については「仕事」もギャップが大きい。男性も家庭を大切にしたいと思いつつながら、就労環境や家計などの経済的な事情が許さないということだろうか。

WLBの実現のために必要な企業の取組については、男女で重要視するポイントの違いがみられた。女性は「育児休業・介護休暇の取得のしやすさ」「無駄な業務・作業をなくす」「勤務時間の柔軟性」「管理職の意識改革」「経営トップの取組」「給料を上げる」だが、男性は「無駄な業務・作業をなくす」「管理職の意識改革」「経営トップの取組」「育児休業・介護休暇の取得のしやすさ」「給料を上げる」「勤務時間の柔軟性」である。これまで見たように、家庭内で実際に家事や育児、介護を担当しているのは「妻」が圧倒的に多く、両立を迫られている女性にとって、休暇や勤務時間の柔軟性は重要なポイントとなるのだろう。一方、男性は先にもみたように、家庭を重視したくとも職場内の意識や慣習がそれを阻むので経営陣や上司の理解が重要と考えているのかもしれない。配偶者のいる男性は配偶者がいない男性よりも「管理職の意識改革」「管理職以外の意識改革」「無駄な業務・作業をなくす」について、必要と答える割合が大きくなっている。

5. 防災等の対応における男女共同参画

最後に近年重要度が増す災害対応の1つとして、性に配慮した防災等の対応に関する調査結果を考える。現実には災害が発生した際の性別への配慮、たとえば避難所の設置・運営やプライバシーの確保に関しては男女とも半数以上の人が必要と答えている。また避難所の運営に関する役割分担は性別で固定すべきではないという意見も多い。これは特に女性に多くみられた。一方、男性では平時からの備えとして、方針決定への女性の参加、自治会や町内会役員への女性登用や消防団への参加が必要であるとする割合が有意に女性を上回っていた。県の調査によれば令和元年の消防団員に占める女性の割合は2.9%、また平成31年の内閣府調査によれば自治会長に占める女性の割合は3.4%で全国平均より低い。災害が起きてからではなく、普段の備えとして男性以外の意見も取り入れ、女性も意思決定に参加していくことが求められているのではないだろうか。