

# I. 調査概要

## 1. 調査目的

企業における女性活躍推進の実現にあたり、男性の意識改革が不可欠であることは広く指摘されている。20～50代の男性を対象に、男女共同参画に関する意識等について聞くことにより、男性の家事育児等の家族的責任や地域活動などワークライフバランスに対する意識や女性活躍推進に対する考えなどを把握し、女性活躍推進の実現に向けて取るべき施策について検討する。

## 2. 調査の方法・期間等

### (1) 調査の方法

インターネットによるウェブアンケート調査により実施する。

調査内容および調査設計については、協力研究者を交えた研究会議にて検討する。

### 【協力研究者】

川口章 同志社大学政策学部教授 大阪市男女共同参画審議会会長  
与謝野有紀 関西大学 社会学部教授

※与謝野有紀教授には、本調査設計について専門的知見からの分析・助言を頂き、全体の考察の参考とした。

### (2) 調査対象・期間等

【調査対象者】 20～50代の大阪市内在住かつ大阪市内在勤の男性  
調査会社登録モニターより条件該当者を抽出

【回収数】 各年代150人、計600人

【調査期間】 平成29年11月6日（月）～平成29年11月11日（土）

【調査項目】 ・勤務する会社の概要について  
・職場の雰囲気について  
・女性の働き方についての考え（妻・パートナー／女性一般）  
・働きぶりや特性についての考え（女性／男性）  
・夫婦の役割分担について  
・子どもがいることによる仕事上の影響、育児休業について  
・働き方、コミュニケーションについて  
・ワークライフバランスや女性活躍推進施策について

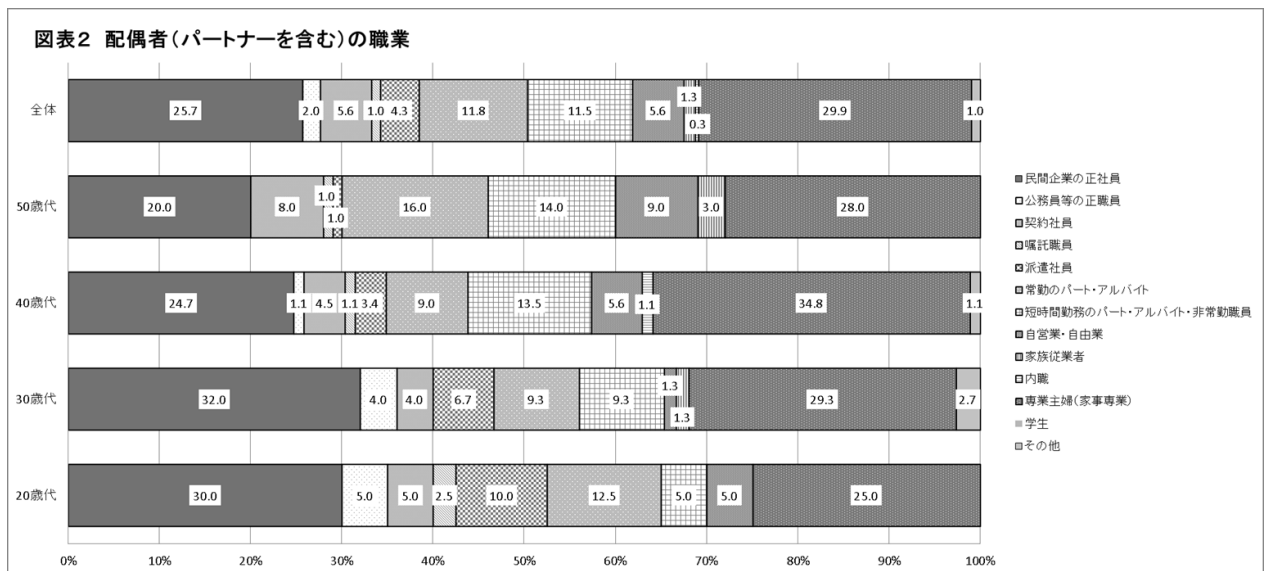
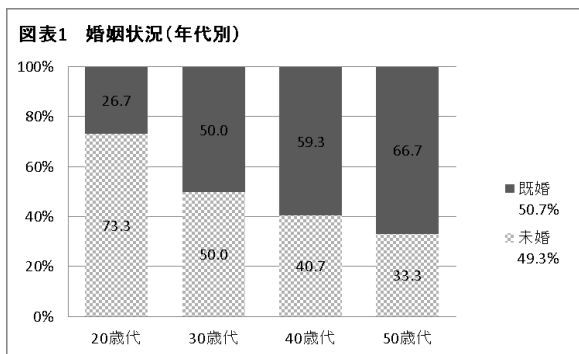
## Ⅱ. 調査結果

### 1. 回答者について

#### 【配偶者】

配偶者の有無について、「いる」（事実婚含む）が50.7%、「いない」（未婚・離別、死別）が49.3%であった。年代別にみると、20代では未婚者の割合が多く、30代では未既婚者が同数、40代、50代では既婚者の方が多かった。

配偶者の職業は、正規雇用（民間企業の正社員・公務員等の正職員）が27.7%、専業主婦が29.9%で、年代別にみると20代、30代では配偶者の職業が正規雇用の割合は3割を超えている。



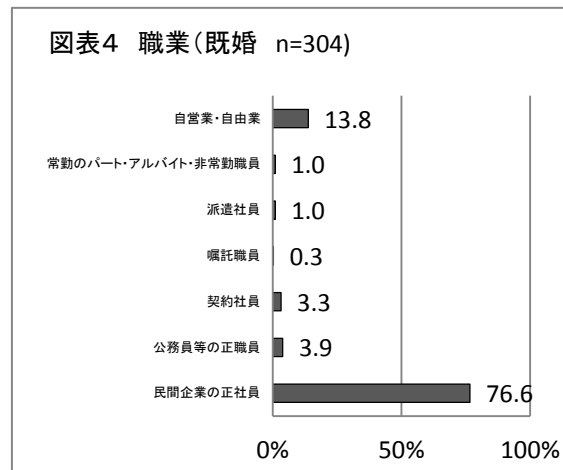
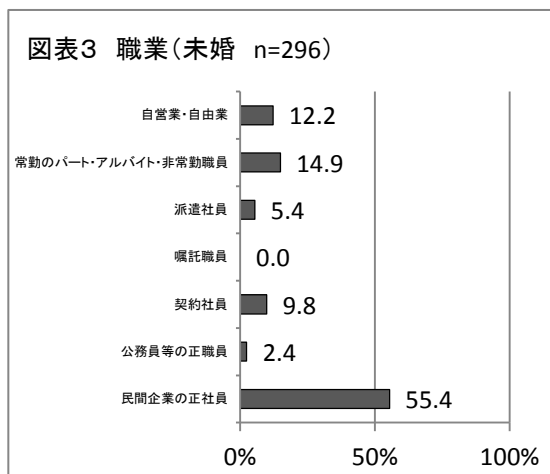
#### 【子どもの有無】

「同居の子どもがいる」が33.8%、「別居の子どもがいる」が6.2%、「子どもはいない」が61.7%となっている。

同居している一番下の子どもの年齢は、6歳以下の未就学児が4割程度、小学生世代（7歳～12歳）、中高生世代（13歳～18歳）、18歳以上がそれぞれ2割程度となっている。

## 【職業・業種】

雇用形態は、69.4%が正規雇用（民間企業の正社員・公務員等の正職員）であった。未婚別にみると、未婚者の57.8%、既婚者の80.5%が正規雇用であった。



業種は、「サービス業」(22.0%)が最も多く、職種では、「営業・販売」(28.0%)が最も多い。

図表5 業種(上位3位)

区分	n	%
サービス	132	22.0
小売・卸売	69	11.5
情報・通信	63	10.5

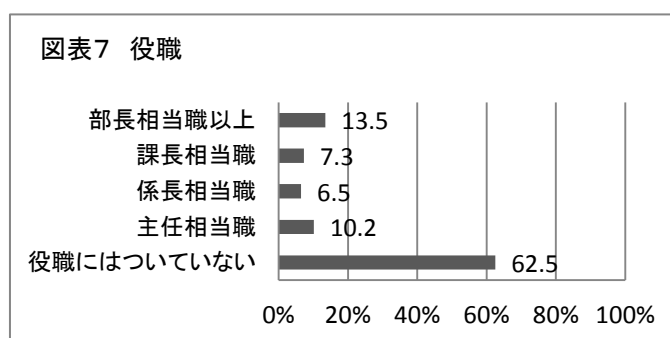
図表6 職種(上位3位)

区分	n	%
営業・販売	168	28.0
研究・開発・技術者	93	15.5
専門職	57	9.5

## 【役職】

「役職にはついていない」が62.5%と過半数を占める。

管理職(課長相当職、部長相当職以上)は、全体の20.8%であった。



## 【年収】

年収は、「500万円～750万円未満」が21.2%ともっとも多くなっている。「400万円未満」は46.5%と約半数を占める。企業規模が大きくなる程、年収が高い傾向が見られる。

年代別にみると、20代では「400万円未満」が70.7%と7割を占めている。30代～50代では「500万円～750万円未満」が最も多く、年代が高くなる程、年収が高い傾向がみ

られる。

また、すべての年代で未婚に比べ既婚の年収が高い傾向がみられる。未婚全体では「400万円未満」は67.2%と6割半ばとなっているが、既婚全体では26.3%と2割半ばに留まっている。

### 【最終学歴】

「大学卒業」が53.0%と過半数を占める。続いて、「高等学校卒業」が24.3%であった。

### 【勤務先の企業規模】

勤務先の企業規模は、「29人以下」の零細企業が32.7%と最も高く、次いで「1,000人以上」が23.8%となっており、未既婚別にみても[未婚]、[既婚]ともに、「29人以下」、「1,000人以上」の順で高くなっている。年代別にみると、若年層ほど勤務先の企業規模が大きい傾向がみられた。

### 【小学校時代の母親の就労状況】

「常勤・自営で働いていた」が最も高く38.2%。次いで「非常勤（パート、アルバイトなど）で働いていた」34.3%、「働いていなかった」28.0%となる。

未既婚別にみると、未婚では「非常勤（パート、アルバイトなど）で働いていた」38.9%、既婚では「常勤・自営で働いていた」42.4%が最も高くなっている。

### 【職場の女性の割合】

女性労働者の割合について19.2%が勤務先に女性労働者が5割以上いると回答、15.8%が女性労働者はいないと回答した。

企業規模別にみると、【99人以下】で「0（いない）」が30.1%で全体より10ポイント以上高くなっている。

図表8

女性労働者の割合	n	%
0（いない）	95	15.8
1割未満	82	13.7
1割以上3割未満	173	28.8
3割以上5割未満	135	22.5
5割以上	115	19.2

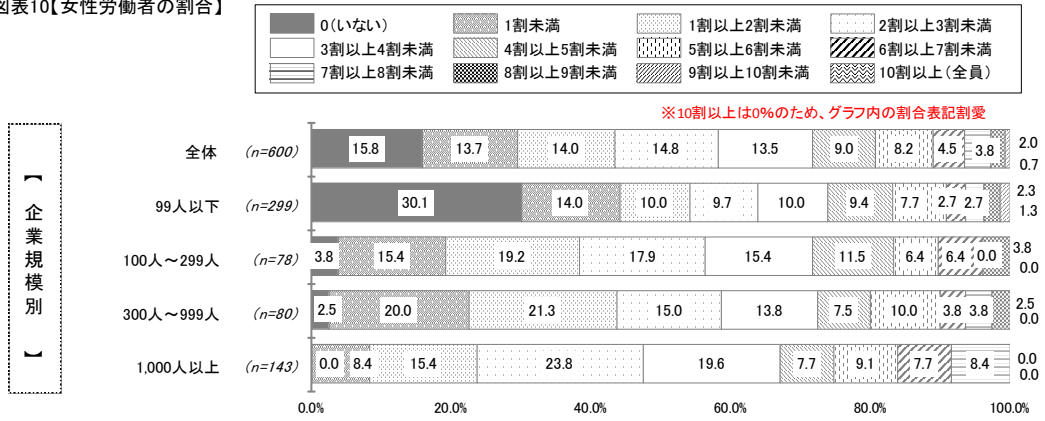
図表9

女性管理職の割合	n	%
0（いない）	252	42.0
1割未満	196	32.7
1割以上3割未満	110	18.4
3割以上5割未満	29	4.9
5割以上	13	2.2

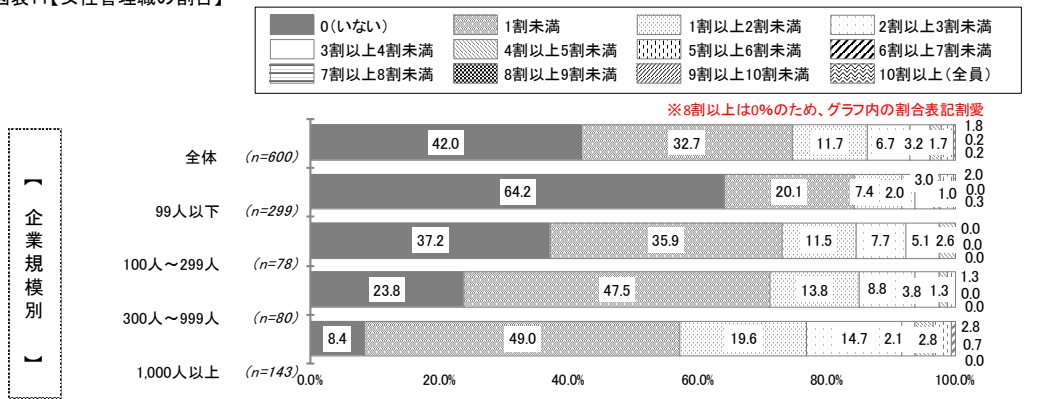
女性管理職の割合については、「0（いない）」が42.0%で最も高く、続いて「1割未満」が32.7%となる。

企業規模別にみると「0（いない）」の割合は、【99人以下】で64.2%と全体よりも20ポイント以上高く、【1,000人以上】では8.4%と30ポイント以上低くなっている。企業規模が大きいほど女性管理職がいる割合が高くなっている。

図表10【女性労働者の割合】



図表11【女性管理職の割合】



## 2. 結果のまとめ

### (1) 会社の制度や取組みについて (問 14)

①柔軟な働き方②育児支援③介護支援④女性活躍推進の4つの切り口から、女性が活躍しやすい職場環境整備に向けた制度や取組みの有無について尋ねた。

図表 12

① 柔軟な働き方	1. 転勤免除（地域限定社員制度など）
	2. 在宅勤務制度（週1日などの部分在宅勤務を含む）
	3. 再雇用制度（退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む）
	4. 長時間労働の是正に関してトップの意思表示がある
	5. マニュアル整備等、業務の標準化や効率化の取組みをしている
	6. 有給休暇取得の奨励
	7. 半日単位や時間単位での有給休暇取得が可能
	8. ワークライフバランス促進に向けた方針や数値目標
	9. フレックスタイム制度
② 育児支援	10. 育児のための短時間勤務制度
	11. 育児休業者の職場復帰支援
	12. 産前産後休暇あるいは育児休業の法基準を上回る延長
	13. 法基準を上回る子の看護休暇
	14. 事業所内託児施設
	15. 育児に関する経費の経済的援助（ベビーシッター費用助成など）
	16. 育児休業からの早期復職支援（早期復職者に対する手当増額等）
17. 男性の育児休業の取りやすさへの工夫	
③ 介護支援	18. 介護のための休暇制度・短時間勤務制度
	19. 介護休暇取得の奨励
	20. 介護を理由とした残業免除や休日勤務の免除
	21. 介護を理由とした勤務場所への配慮
④ 女性活躍推進	22. 女性活躍推進のためのプロジェクトなど推進体制の整備
	23. 女性活躍推進に向けた行動計画の策定
	24. 女性活躍推進に関してトップの意思表示
	25. 経営方針、中期経営方針等における女性活躍推進の明示
	26. 女性社員の管理職への積極登用
	27. 女性のキャリア促進に向けた数値目標（女性管理職比率、役員比率等）
	28. ロールモデルとなる女性社員の提示・周知
	29. 女性向けのキャリア研修・メンター制度等
	30. 女性のキャリア促進に関する管理職対象の研修

## ①柔軟な働き方

「半日単位や時間単位での有給休暇取得が可能」と、「有給休暇取得の奨励」について「ある」という回答がそれぞれ4割を超えており、質問全体の中でも「ある」の割合が最も高い項目となった。

「在宅勤務制度（週1日などの部分在宅勤務を含む）」が「ある」という回答は13.7%にとどまるが、企業規模別でみると【300人～999人】で18.8%、【1,000人以上】の企業では24.5%にのぼり、大企業においてテレワークの取組みが進んできていることが伺える。

「マニュアル整備等、業務の標準化や効率化の取組みをしている」について「ある」という回答は39.7%であった。企業規模別にみると【99人以下】では「ある」が22.1%と全体より10ポイント以上低くなっているが、【300人～999人】では53.8%、【1,000人以上】では65.0%と、ともに5割を超えている。

また「ワークライフバランス促進に向けた方針や数値目標」は「ない」という回答は51.7%と過半数を占めているが、企業規模別にみると、企業規模が大きい程「ある」の割合が高くなっていることがわかる。300人以上の大企業からは「ある」の割合が全体より10ポイント以上高くなっている一方で、【99人以下】の小規模企業では、「ある」の割合が12.0%と全体より10ポイント以上低くなっている。従業員101人以上の企業には「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられていることも影響していると考えられるが、【100人～299人】では「ある」の割合は16.7%にとどまっており、【300人～999人】と比べると18.3ポイント、【1,000人以上】と比べると29.5ポイント低いことから、【100人～299人】規模の企業への行動計画の策定支援の強化が必要である。

## ②育児支援

「育児のための短時間勤務制度」と「育児休業者の職場復帰支援」について「ある」という回答がそれぞれ3割を超えている。一方で「事業所内託児施設」、「育児に関する経費の経済的援助（ベビーシッター費用助成など）」、「育児休業からの早期復職支援（早期復職者に対する手当増額等）」の取組みが「ある」という回答はそれぞれ1割を切った。

「男性の育児休業の取りやすさへの工夫」については、すべての企業規模において「ある」の割合は2割以下に留まっているが、企業規模が大きいほど「ある」の割合は高くなる傾向がみられる。【99人以下】では「ある」が6.0%と【300人～999人】と比べると9.0ポイント、【1,000人以上】と比べると11.5ポイント低いことから、【99人以下】の小規模企業に対する「男性の育児休業の取りやすさへの工夫」に関する啓発の強化が求められる。

### ③介護支援

「介護のための休暇制度・短時間勤務制度」は21.5%が「ある」と回答。「介護休業取得の奨励」、「介護を理由とした残業免除や休日勤務の免除」、「介護を理由とした勤務場所への配慮」の取組みについては、いずれも「ある」という回答は15%前後にとどまっている。

ただし、企業規模別にみると、いずれの取組みも企業規模が大きいほど「ある」の割合が高くなっており、「介護のための休暇制度・短時間勤務制度」については、【1,000人以上】では「ある」の割合が40.6%と、全体より10ポイント以上高くなっている。

### ④女性活躍推進

女性活躍推進に関する取組みは、いずれの取組みも「ある」の割合は1割台にとどまり、「ない」が過半数を占めている。

「ある」の割合が最も高かったのは「女性社員の管理職への積極登用」で16.2%、続いて「女性活躍推進に向けた行動計画の策定」で15.8%となる。いずれの取組みも企業規模が大きいほど「ある」の割合が高くなっている。特に【1,000人以上】では、「女性のキャリア促進に関する管理職対象の研修」以外の全ての取組みで、「ある」の割合が全体より10ポイント以上高くなっている。

## (2) 残業について (問15・問16)

一ヶ月あたりの残業時間については、「5時間未満」が最も高く31.7%。「5時間～10時間未満」が15.5%と、残業時間10時間未満までが全体の約半数を占めている。一方で、残業時間「30時間以上」との回答も、全体の2割を占めている。

残業理由については、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が最も高い項目は「仕事量が多くて就業時間内に仕事が終わらないから」で、53.6%であった。次いで、「給料が低いから(残業代をあてにしている)」24.4%、「周りの社員が残っているために帰りにくい」22.3%となっている。

「仕事量が多くて就業時間内に仕事が終わらないから」について、企業規模別にみると、【100人～299人】で「そう思う」との回答が33.3%と全体よりも10ポイント以上高くなっている。役職別にみると【係長相当職】で「そう思う」との回答が38.5%、【課長相当職】で31.8%と、全体よりも10ポイント以上高くなっている。一方で、【部長相当職以上】では、「そう思う」は13.6%と、全体よりも5ポイント低い。部長相当職以下で役職についている層では、仕事量が多く残業せざるを得ないと感じている割合が多くなっていることが伺える。



### (3) 職場の雰囲気について (問 17)

職場の雰囲気については①男女共同参画・女性活躍推進、②長時間労働、③ワークライフバランス、④互助意識の4つの切り口から17項目にわたって尋ねた。

#### ①男女共同参画・女性活躍推進

男女共同参画・女性活躍推進については、「女性を積極的に活用・登用している」、「性別にかかわらず人材を育成している」、「女性の配置は定型的な仕事に限られている」、「セクハラやいじめなど、従業員が被害を受けた場合の対応策を周知し、迅速・厳正に対応している」の4項目を尋ねている。このうち、「性別にかかわらず人材を育成している」は、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が52.5%と、問17の全項目の中でも2番目に高くなっている。

企業規模別にみると、「女性を積極的に活用・登用している」、「性別にかかわらず人材を育成している」、「セクハラやいじめなど、従業員が被害を受けた場合の対応策を周知し、迅速・厳正に対応している」について、【99人以下】では「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が、それぞれ全体より約10ポイント低くなっている。

#### ②長時間労働

長時間労働については、「残業・休日出勤が人事評価につながっている」、「全体として残業の多い職場である」、「就業時間を過ぎても、帰りにくい雰囲気がある」、「突発的業務がしばしばある」の4項目を尋ねている。このうち「突発的業務がしばしばある」は、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が56.2%と、問17の全項目の中で最も高い。

「残業・休日出勤が人事評価につながっている」については、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計は、企業規模別にみると大きな差がみられない。「全体として残業の多い職場である」、「13. 就業時間を過ぎても、帰りにくい雰囲気がある」、「14. 突発的業務がしばしばある」については、いずれも【99人以下】の企業が、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が、他の規模より10ポイント以上低くなっている。

実際の1ヶ月あたりの残業時間(問15)でも、【99人以下】では「5時間未満」という回答が41.1%を占めていることから、小規模企業では全体として残業が少ない状況が伺える。

#### ③ワークライフバランス

ワークライフバランスについては、「自社の育児支援制度などの仕事と家庭の両立支援を従業員に周知している」、「結婚・出産後も職場を辞めることなく働くように求めている」、「育児中の女性も職場の戦力として能力の発揮に期待している」、「男性にも育児休業を積極的に取得するように勧めている」、「職場(上司や同僚)に従業員の家庭責任について理解するよう求めている」「職場(上司や同僚)に育児に係る休業や短時間勤務について協力するよう求めている」の6項目について尋ねている。

「自社の育児支援制度などの仕事と家庭の両立支援を従業員に周知している」、「結婚・出産後も職場を辞めることなく働くように求めている」、「育児中の女性も職場の戦力として能力の発揮に期待している」については、いずれも企業規模が大きいほど「そう思う」「ある程度そう思う」の合計割合が高くなっている。

「育児中の女性も職場の戦力として能力の発揮に期待している」について企業規模別にみると、企業規模が大きいほど「そう思う」「ある程度そう思う」の合計割合が高くなっている。【99人以下】では「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が29.5%と全体より10ポイント以上低くなっているが、【99人以下】では女性労働者についても「0（いない）」という回答が30.1%で全体よりも10ポイント高いことも影響していると考えられる。

「男性にも育児休業を積極的に取得するように勧めている」については、【1,000人以上】では「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が32.9%と、全体より約10ポイント高くなっている。

#### ④ 互助意識

互助意識については、「所定の時間内に仕事を終えようとする雰囲気がある」、「職場には、同僚同士で仕事のノウハウを教えあう（助け合う）雰囲気がある」、「職場のメンバーの仕事が変わることが出来る人が職場にいる」の3項目について尋ねている。

いずれの項目も、企業規模が大きい程、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計割合が高くなっている。

#### (4) 離職率について (問 18)

「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が高い項目の上位3位は次のとおり。

図表 13

第1位	「1. 男性の離職率は低い」 45.1% 「そう思う」 12.8% 「ある程度そう思う」 32.3%
第2位	「4. 結婚を機に離職する女性がいる」 43.6% 「そう思う」 10.3% 「ある程度そう思う」 33.3%
第3位	「5. 妊娠・出産を機に離職する女性がいる」 42.4% 「そう思う」 8.7% 「ある程度そう思う」 33.7%

「男性の離職率は低い」について企業規模別にみると、すべての企業規模において「そう思う」「ある程度そう思う」の合計は、全体と同程度の4割強～5割弱となっている。「女性の離職率は低い」では、すべての企業規模において「そう思う」「ある程度そう思う」の合計は、全体と同程度の3割強～4割半ばとなっている。

「結婚を機に離職する女性がいる」、「妊娠・出産を機に離職する女性がいる」とともに、

企業規模別にみると【99人以下】で「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が全体より10ポイント以上低くなっているが、【99人以下】では女性労働者についても「0(いない)」という回答が30.1%で全体よりも10ポイント高いことも影響していると考えられる。

### (5) 女性の働き方に対する考えについて（問19、問20）

女性の働き方に対する考えについては、「自分の妻・パートナーの働き方」に対する考え（以下〈妻・パートナー〉とする）と「一般的に女性が働くこと」に対する考え（以下〈女性一般〉とする）の二つについて同じ項目を調査した。

「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が高い項目の上位3位は次のとおり。

図表 14

	〈妻・パートナー〉	〈女性一般〉
第1位	「7. 本人の自由にしてほしい」74.8% 「そう思う」29.5% 「ある程度そう思う」45.3%	「1. 経済的に自立できる職業につくほうがいい」79.6% 「そう思う」22.3% 「ある程度そう思う」57.3%
第2位	「1. 経済的に自立できる職業についてほしい」63.2% 「そう思う」17.2% 「ある程度そう思う」46.0%	「7. 本人の自由にするほうがいい」77.0% 「そう思う」35.0% 「ある程度そう思う」42.0%
第3位	「2. 子どもができて、ずっと仕事を続けてほしい」54.7% 「そう思う」10.7% 「ある程度そう思う」44.0%	「2. 子どもができて、ずっと仕事を続けるほうがいい」61.2% 「そう思う」15.0% 「ある程度そう思う」46.2%

「経済的に自立できる職業につくほうがいい」について「そう思う」「ある程度そう思う」の合計は、〈女性一般〉に対する考えが〈妻・パートナー〉に比べて10ポイント以上高い。全体的に、女性の自立性への評価は、〈妻・パートナー〉に対する考えの方が〈女性一般〉に対するものより低い結果となった。

## (6) 職場での働きぶりの評価 (問 21、問 22)

働きぶりや特性に対する評価については、女性部下や同僚に対する考えと男性部下や同僚に対する考えの二つについて同じ項目を調査した。「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が高い項目の上位 3 位は次のとおり。

図表 15

	女性の働きぶりの評価	男性の働きぶりの評価
第1位	「1. 積極的に仕事に取り組んでいる」 75.0% 「そう思う」20.5%「ある程度そう思う」54.5%	「2. 責任感を持って仕事に取り組んでいる」 79.4% 「そう思う」20.7%「ある程度そう思う」58.7%
第2位	「2. 責任感を持って仕事に取り組んでいる」 72.2% 「そう思う」19.0%「ある程度そう思う」53.2%	「1. 積極的に仕事に取り組んでいる」 79.0% 「そう思う」18.2%「ある程度そう思う」60.8%
第3位	「3. 仕事が正確である」 72.1% 「そう思う」17.8%「ある程度そう思う」54.3%	「5. 仕事に関する知識が豊富にある」 75.3% 「そう思う」19.8%「ある程度そう思う」55.5%

男女ともに、問 21、問 22 の全ての項目について「そう思う」「ある程度そう思う」が 5 割を超えているが、「リーダーシップ (統率力) がある」についてのみ、女性に対する評価が 41.8%と 5 割を下回っており、女性のリーダーシップに対する評価が他の項目と比べて特に低いことがわかる。また、「仕事に関する知識が豊富にある」と「リーダーシップ (統率力) がある」については、男性に対する評価は女性に対する評価より 10 ポイント以上高かった。

図表 16

	女性に対する評価	男性に対する評価
「5. 仕事に関する知識が豊富にある」	57.8% 「そう思う」10.0% 「ある程度そう思う」47.8%	75.3% 「そう思う」19.8% 「ある程度そう思う」55.5%
「7. リーダーシップ (統率力) がある」	41.8% 「そう思う」7.5% 「ある程度そう思う」34.3%	67.5% 「そう思う」20.5% 「ある程度そう思う」47.0%

## (7) 部下の育成 (問 23)

部下の育成について、育児中の女性部下の取り扱いや、育成についてなど 10 項目について尋ねた。

「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が高い項目の上位 3 位は次のとおり。

図表 17

第 1 位	「2. 育児中の女性には困難な仕事をさせないように配慮する」 72.4% 「そう思う」 17.2% 「ある程度そう思う」 55.2%
第 2 位	「3. 育児中の女性には責任の重い仕事をさせないように配慮する」 65.1% 「そう思う」 13.8% 「ある程度そう思う」 51.3%
第 3 位	「1. 体力を考えて男性よりも女性の仕事量に配慮する」 62.7% 「そう思う」 10.5% 「ある程度そう思う」 52.2%

「育児中の女性には困難な仕事をさせないように配慮する」について、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が 74.2%と 7 割以上を占めている。企業規模別にみると、【300 人～999 人】で「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が 82.6%と 8 割以上と高い値となっており、全体より 10 ポイント以上高くなっている。

また、「育児中の女性には責任の重い仕事をさせないように配慮する」についても、【300 人～999 人】で「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が 75.0%と全体より約 10 ポイント高くなっている。

「女性部下に管理職昇進への意欲を持つように働きかける」については、【1,000 人以上】で「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が 56.7%と全体より約 10 ポイント高くなっており、1,000 人以上の大企業においては女性管理職登用の意識が高まっていることが伺える。一方、【300 人～999 人】では「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が 38.8%と【1,000 人以上】と比べて 15 ポイント以上の差がある。

### (8) 夫婦の役割分担 (問 24)

夫婦の役割分担に関する考え方について、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が高い項目の上位3位には、男女平等意識、ワークライフバランスに関係するものが挙げられた。一方で、女性に対する固定的な役割分担意識に関係する項目については、「そう思わない」「あまりそう思わない」という回答の方が高くなっている。但し「経済的に家族を支えるのは夫の役割だ」と「男性も女性も家計のために収入を得るようにしなければならない」は、ほぼ同じ結果であった。

図表 18

	上位	下位
第1位	「1. 夫婦で家事・育児も同等に担うべきだと思う」74.2% 「そう思う」23.0%「ある程度そう思う」51.2%	「2. 育児は妻が責任を持つべきだ」31.7% 「そう思う」4.7%「ある程度そう思う」27.0%
第2位	「7. 自分にとって仕事の成功よりも家族の方が大切である」73.5% 「そう思う」21.0%「ある程度そう思う」52.5%	「3. 家事は妻が責任を持つべきだ」33.3% 「そう思う」6.0%「ある程度そう思う」27.3%
第3位	「6. 男性も女性も家計のために収入を得るようにしなければならない」64.1% 「そう思う」16.3%「ある程度そう思う」47.8%	「4. 母親がフルタイムで働いていると、家庭生活は損なわれるものだ」42.2% 「そう思う」7.0%「ある程度そう思う」35.2%
第4位	「5. 経済的に家族を支えるのは夫の役割だ」63.5% 「そう思う」16.2%「ある程度そう思う」47.3%	

### (9) 子どもがいることによる仕事上の影響 (問 25)

子どもがいることによる仕事上の影響について、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が高い項目の上位3位は次のとおり。

図表 19

第1位	「1. 子どもがいることで仕事の意欲が高まる」77.5% 「そう思う」23.0%「ある程度そう思う」54.5%
第2位	「4. 生活者としての視点が仕事に役立つことがある」72.2% 「そう思う」21.2%「ある程度そう思う」51.0%
第3位	「2. 子どもがいることで効率的に仕事をするようになる」64.5% 「そう思う」16.3%「ある程度そう思う」48.2%

未既婚別にみると、既婚30代で「子どもがいることで仕事の意欲が高まる」に「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が9割以上と高い値になっている。

### (10) 育児休業について (問 26、問 27、問 28)

育児休業の取得日数は、「取得したことがない」が最も高く 86.5%。育児休業の取得希望日数は「2 週間超～1 ヶ月」が 20.5%、「取りたくない (0 日)」が 23.5%とほぼ同率で並んでいる。

育児休業を実際にとった日数は「5 日～2 週間未満」が 6.1%、「5 日未満」が 5.2%となり、実際の取得日数と取得希望日数にギャップが見られる。

図表 20

	取得日数	取得希望日数
第 1 位	「取得したことがない」86.5%	「取りたくない (0 日)」23.5%
第 2 位	「5 日～2 週間未満」6.1%	「2 週間超～1 ヶ月」20.5%
第 3 位	「5 日未満」5.2%	「3 ヶ月超～半年」11.0%

育児休業に対する考え方について、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が高い項目の上位 3 位は次のとおり。

図表 21

第 1 位	「2. 男性が育児休業を取得することは、取引先との関係を考えると難しい」66.3% 「そう思う」19.8% 「ある程度そう思う」46.5%
第 2 位	「1. 育児休業を取ると出世 (昇進・昇給) に悪影響があると思う」64.2% 「そう思う」19.5% 「ある程度そう思う」44.7%
第 3 位	「5. 育児休業を取ると、仕事から離れている期間に、同僚との仕事の能力に差がつくと思う」58.6% 「そう思う」17.3% 「ある程度そう思う」41.3%

### (11) 自身の働き方 (問 29)

自身の働き方について、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が高い項目の上位 3 位は次のとおり。

図表 22

第 1 位	「3. 1 日の作業量やスケジュールを自分で決めることができる」67.1% 「そう思う」23.3% 「ある程度そう思う」43.8%
第 2 位	「2. 一人で完結する仕事が多い」64.9% 「そう思う」24.7% 「ある程度そう思う」40.2%
第 3 位	「8. 突発的業務が発生することが多い」59.5% 「そう思う」18.8% 「ある程度そう思う」40.7%

「1日の作業量やスケジュールを自分で決めることができる」については、すべての企業規模において「そう思う」「ある程度そう思う」の合計は、全体と同程度の6割半ば～7割半ばとなっている。

「一人で完結する仕事が多い」について、企業規模別にみると【100人～299人】で「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が74.3%と全体より約10ポイント高くなっている。

## (12) コミュニケーションのあり方 (問 30)

コミュニケーションのあり方について、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が高い項目の上位3位は次のとおり。

図表 23

第1位	「1. 妻と（自分の）仕事・職場のことについて、十分に話している」57.3% 「そう思う」13.2% 「ある程度そう思う」44.1% （※既婚者のみ回答）
第2位	「4. 子どもと話す時間が十分にとれている」51.3% 「そう思う」9.4% 「ある程度そう思う」41.9% （※子どもと同居している人のみ回答）
第3位	「2. 妻と妻の仕事・職場のことについて、十分に話している」50.0% 「そう思う」10.9% 「ある程度そう思う」39.1% （※既婚者のみ回答）

全員回答の項目で、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が高い項目の上位3位は次のとおり。

図表 24

第1位	「12. あなたの上司とあなたはコミュニケーションが取れている」43.5% 「そう思う」9.8% 「ある程度そう思う」33.7%
第2位	「6. 仕事が上手くいかないときに相談できる男性の上司がいる」43.2% 「そう思う」10.2% 「ある程度そう思う」33.0%
第3位	「19. 悩み事を相談できる友人（男性）がいる」42.8% 「そう思う」13.3% 「ある程度そう思う」29.5%



### (13) ワークライフバランス、女性活躍推進について (問 31)

ワークライフバランスや女性活躍推進施策について、施策を肯定的に評価する質問と否定的に評価する質問の二つの切り口から尋ねた。

図表 25

		「そう思う」「ある程度そう思う」の合計
肯定的評価	1. 女性の従業員が育児休業や短時間勤務制度などのワークライフバランスの制度を利用するのは、働く者として当然の権利である	81% (1位)
	2. 男性の従業員が育児休業や短時間勤務制度などのワークライフバランスの制度を利用するのは、働く者としての当然の権利である	72.3% (2位)
	6. 女性活躍推進は、少子高齢化の中、就労人口の維持という面から不可欠な取組みだ	62.3%
	7. 女性活躍推進をすすめると、企業の競争力が高まる	57.3%
	8. 女性の視点が入ることで、商品開発等イノベーション創出につながる	69.3% (3位)
	9. 優秀な女性管理職が増えれば、生産性や売り上げの向上につながる	63.0%
否定的評価	3. 同僚が育児休業を取得したことによって、自分や他の社員への業務負担が増える	68.2%
	4. 重要な職務に従事している女性は、短時間勤務制度などの利用を控えるべきだ	37.0%
	5. 女性活躍推進の取組みにより、特定の人が必要以上に優遇されている	45.0%
	10. 女性活躍推進施策の取組みを進めることで、社内に不公平感や軋轢が生まれる	42.8%

否定的な評価の切り口からの質問のうち、「同僚が育児休業を取得したことによって、自分や他の社員への業務負担が増える」については、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が 68.2%と、「女性活躍推進の取組みにより、特定の人が必要以上に優遇されている」、「女性活躍推進施策の取組みを進めることで、社内に不公平感や軋轢が生まれる」とくらべて高い結果となった。

「重要な職務に従事している女性は、短時間勤務制度などの利用を控えるべきだ」について企業規模別にみると、【100～299人】で「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が 46.1%と全体より約 10 ポイント高くなっている。

#### (14) 満足度について (問 32)

満足度について、「とても満足」「やや満足」の合計が高い項目、「とても不満」・「やや不満」の合計が高い項目は次のとおり。

図表 26

	満足	不満
第1位	「9. 家族との関係」 62.4% 「とても満足」 17.7% 「やや満足」 44.7%	「8. 生活の将来性」 64.7% 「とても不満」 20.2% 「やや不満」 44.5%
第2位	「4. 余暇・レジャー・趣味」 56.0% 「とても満足」 11.0% 「やや満足」 45.0%	「1. 経済的なゆとり」 62.2% 「とても不満」 21.7% 「やや不満」 40.5%
第3位	「10. ワークライフバランスの実現」 54.5% 「とても満足」 8.3% 「やや満足」 46.2%	「3. 精神的なゆとり」 57.0% 「とても不満」 17.0% 「やや不満」 40.0%

満足度が最も高い「家族との関係」について未婚・既婚別にみると、既婚の各年代で「とても満足」「やや満足」の合計が、未婚の各年代より10ポイント以上高くなっている。

「生活の将来性」は、「とても不満」「やや不満」の合計が64.7%と、全体で最も高くなっている。企業規模別にみると、企業規模が大きいほど「とても満足」「やや満足」の合計割合が高くなっている。また、未既婚別にみると、既婚全体で「とても満足」「やや満足」の合計が40.5%と未婚全体より10ポイント以上高くなっている。

#### (15) 女性が活躍する社会の実現に向けて必要なこと (問 33)

女性が活躍する社会の実現に向けて必要と考えるものについて、「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が高い項目は次のとおり。

図表 27

第1位	「7. 男性の働き方改革」 75.3% 「そう思う」 25.0% 「ある程度そう思う」 50.3%
第2位	「6. 長時間労働の是正」 75.2% 「そう思う」 27.5% 「ある程度そう思う」 47.7%
第3位	「10. 職場や家庭、プライベートでのコミュニケーションの充実」 75.0% 「そう思う」 23.2% 「ある程度そう思う」 51.8%
第4位	「4. 育児との両立を支援する制度の充実」 74.1% 「そう思う」 24.3% 「ある程度そう思う」 49.8%

「男性の働き方改革」、「長時間労働の是正」とともに【300人～999人】で「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が8割以上と高い値となっている。

### (16) 女性の会社での活躍を阻害する要因（問 34 自由記述）

女性の会社での活躍を阻害する要因について、自由記述の内容から類似のテーマをグループ化したところ、以下の7つに分類された。

図表 28

	n	%
①固定的役割分担意識や、偏見など意識に関する意見	112	18.7
②仕事と家庭の両立に関する意見	98	16.3
③職場環境や女性の処遇に関する意見	87	14.5
④女性特有のライフイベントや、体力等に関する意見	81	13.5
⑤女性自身の意識	33	5.5
⑥その他	52	8.7
⑦ない、わからない	137	22.8

#### ■主な意見

##### ①固定的役割分担意識や、偏見など意識に関する意見

###### 固定的役割分担意識に関する意見

- ・「女性は家事、育児をするものという偏見」〈20代 民間正社員 未婚〉
- ・「男は働き、女性は家を守るという古い風潮がまだ残っていること」〈20代 常勤のパート・アルバイト・非常勤職員 未婚〉

###### 「男尊女卑」を含む意見

- ・「男社会としてめんめんを受け継がれてきた、男尊女卑の考え」〈50代 民間正社員 既婚〉
- ・「未だに男尊女卑の思想を持った古い人間がいること」〈30代 派遣社員 未婚〉

###### 「古い考え」を含む意見

- ・「日本社会の古い考え」〈50代 民間正社員 既婚〉
- ・「古い考え方を持つ男性がいること」〈30代 民間正社員 未婚〉

###### その他

- ・「過去の因習。そんなルールどこにもないのですが、そういうものだから、という感じで女性に過度に気を遣う。しんどい仕事をさせず男性と差をつけている

ように感じます。ルールを作るよりも、教育で意識を変えないとどうにもならないかもしれません。」〈30代 民間正社員 既婚〉

- ・「男の見栄」〈50代 自営業・自由業 未婚〉

## ②仕事と家庭の両立に関する意見

### 保育所の不足について

- ・「子どもを預けられない。施設がなかったり、入れない。金銭面の支援は不要と思っている」〈30代 民間正社員 未婚〉
- ・「保育所の数が少ない」〈20代 公務員等の正職員 既婚〉

### 育児休業に関する意見

- ・「育児休暇。共働きの際の家庭との両立」〈20代 民間正社員 未婚〉
- ・「子育て育児の支援環境。待機児童の問題と夫の育児休暇の取りやすさの問題」〈40代 民間正社員 既婚〉

### 子育て・家事に関する意見

- ・「家事負担が多く、子どもや介護など緊急に家族が呼ばれる場合、女性に対応する機会が多いため、仕事より家庭を優先してしまう」〈30代 民間正社員 未婚〉
- ・「結婚・出産を機に退職する女性が多いこと。退職する背景には、男性が育児休業を取れないため、子育てに参加する時間が少なく、ほぼ女性が子育てを担っていることが要因。女性が会社で退職せずに、活躍するためには、男性も女性と同様の育児休業の取得を義務付け、守らない企業には罰則を科すくらいのことをしないと、女性の仕事と家庭の両立は難しいと思う」〈40代 民間正社員 既婚〉

## ③職場環境や女性の処遇に関する意見

### セクハラ、パワハラ、マタハラに関する意見

- ・「セクハラ、マタハラ」〈20代 常勤のパート・アルバイト・非常勤職員 未婚〉
- ・「パワハラをパワハラとっていない古い考えのある年配の管理職」〈40代 民間正社員 既婚〉
- ・「セクハラ等のハラスメントがいまだにあること」〈20代 民間正社員 未婚〉

### 長時間労働に関する意見

- ・「長時間労働」〈50代 民間正社員 未婚〉、〈20代 民間正社員 既婚〉他
- ・「労働時間の長さ」〈30代 常勤のパート・アルバイト・非常勤職員 未婚〉

#### 男性中心の職場環境に関する意見

- ・「男性だけの職場」〈50代 民間正社員 既婚〉
- ・「取引先に女性が少ないので理解がないことがたまにある」〈30代 常勤のパート・アルバイト・非常勤職員 未婚〉

#### その他

- ・「うちの会社では女性は事務員で役職があがらない」〈20代 民間正社員 未婚〉
- ・「女性を対象にした制度設計が社会的に確立されていない」〈40代 契約社員 未婚〉
- ・「同じ仕事内容だとしてもお茶などを出すのはやっぱり女性がやっている事が多い」〈40代 民間正社員 既婚〉
- ・「平等な評価と男女の相違、特性に伴う支援体制がハード・ソフト共に整っていない」〈50代 自営業・自由業 未婚〉
- ・「上にほとんど女性がいないこと」〈20代 民間正社員 未婚〉

### ④女性特有のライフイベントや体力等に関する意見

#### 妊娠・出産に関する意見

- ・「結婚、出産による退職」〈40代 民間正社員 既婚〉
- ・「出産、育児で気持ちが切れると戻る時に以前の状態のようなやる気が落ちていく。家庭と会社での切り替えが上手くない人はストレスが溜まってキャリアを捨てて辞めてしまう。更年期障害で本来の実力を発揮できなくなってしまう人が多い」〈50代 契約社員 離別〉

#### 体力面に関する意見

- ・「物理的な問題（体力等）どうしても男性との差別化はある。総合して男女差別なく、平等に評価できるのかは難しい問題だと思う。」〈30代 民間正社員 既婚〉
- ・「火災現場においては体力が劣るのでやりにくい。」〈50代 公務員等の正職員 既婚〉

#### 能力に関する意見

- ・「男性に比べると能力が低く見られている、寿退社等の可能性、家事や育児」〈30代 民間正社員 既婚〉
- ・「能力とバランス感覚」〈40代 民間正社員 既婚〉

### ⑤女性自身の意識

- ・「女性自身が出世などを積極的に望んでいないこと。」〈30代 公務員等の正職員 既婚〉
- ・「大部分の女性の意欲のなさ」〈50代 民間正社員 既婚〉
- ・「女性の甘え」〈40代 民間正社員 未婚〉

### ⑥その他

- ・「ワークシェアが、日本に根付いていないこと。チームで仕事をするという意識がない。」〈40代 民間正社員 既婚〉
- ・「そもそも女性が活躍を阻害されてるとは思わない」〈20代 民間正社員 未婚〉

## (17) 仕事との両立や子育ての環境整備についての課題 (問 35 自由記述)

仕事との両立や子育ての環境整備に関する負担や困っていることについて、自由記述の内容から類似のテーマをグループ化したところ、以下の4つに分類された。

図表 28

	n (n=230)	%
①仕事との両立や保育所に関する意見	72	31.3
②教育費等、経済的な負担に関する意見	24	10.4
③その他の意見	22	9.6
④特にない	112	48.7

### ■主な意見

#### ①仕事との両立や保育所に関する意見

- ・「いつ体調を崩すかわからないので、急に休んだ日の次、出勤する時の仕事量が負担」〈20代 民間正社員 既婚〉
- ・「子どもを預けるところがないので、妻は仕事ができない。預けるところがあれば、仕事ができ将来のための貯金などできると思う。」〈30代 民間正社員 既婚〉
- ・「子どもが病気でも預かってもらえるような所があればいいと思う。」〈50代 民間正社員 既婚〉

#### ②教育等、経済的な負担に関する意見

- ・「もっとも子育てに時間と費用のかかる年代の所得が少ない。」〈50代 民間正社員 既婚〉
- ・「中学校から大学にかけて、経済的に厳しくなるが公的援助が少ないことで労働

時間が増え、子どもとのコミュニケーションが減るであろうこと。」〈30代 民間正社員 既婚〉

- ・「給料が安い。子どもたちに対する国からの助成金が少ない。教育費や医療費や生活費の支援が少ない。」〈30代 民間正社員 既婚〉

### ③その他の意見

- ・「学校などが終わった後に、子どもを受け取ってくれる施設や仕組みがすくない。」〈40代 民間正社員 既婚〉
- ・「転勤が多い場合、単身赴任が増加し子育ての関与が減少される。」〈50代 民間正社員 既婚〉
- ・「部署または上司によって子育ての理解度が異なる。」〈40代 民間正社員 既婚〉

### 3. 調査から見えてきたこと

#### (1) 女性活躍推進の実現のための課題と取組みの方向性

##### 女性登用の状況

平成 15 (2003) 年に政府は「2020 年までに指導的地位に占める女性の割合を 30%に引き上げる」目標を掲げ、その達成に向けて積極的に取組みを進めようとしている。企業における女性登用は、労働力人口減少の中での女性の労働力への期待や、多様な価値観の受容による企業競争力の強化と社会的評価の向上という視点からも、政府を挙げて取り組んできている課題である。

「第 4 次男女共同参画基本計画」(平成 27 年)では、民間企業の「課長相当職に占める女性の割合」の目標を、「平成 32 年までに 15%」と、より現実的な目標を定めた。「平成 28 年度雇用均等基本調査」によると、課長相当職に占める女性の割合は 12.1% (平成 27 年度 11.9%) であり、目標に向けて着実に成果を挙げていることがわかるが、当初目標の 30%には未だ隔たりがある。

本調査では、回答者に勤務先全体の女性管理職の割合を尋ねているが、42%が「0 (いない)」と回答した。勤務先の女性労働者の割合については、女性が職場に「0 (いない)」とする回答が 15.8%で、「1 割未満」を加えると合計で 29.5%と約 3 割であり、管理職候補となるべき女性社員の絶対数が少ない状況も伺える。

##### 結婚、妊娠・出産による離職が与える影響

企業での女性登用が進まない理由については、すでに多くの研究がなされているが、原因として、出産・育児などを理由に離職するために就業年数が短く管理職になるための経験が不足していることがあげられる。そもそも企業側が女性に管理職となることを期待しておらず、必要な研修や機会を与えていないことなども指摘されている。

「男女の離職率に対する印象」(問 18)について、「男性の離職率は低い」に「そう思う」と「ある程度そう思う」合わせて 45.1%、「女性の離職率は低い」については「そう思う」と「ある程度そう思う」合わせて 38%であり、男女で離職率に対する印象は 7.1 ポイントの差があった。また「結婚を機に離職する女性がいる」に「そう思う」「ある程度そう思う」あわせて 43.6%、「妊娠・出産を機に離職する女性がいる」に「そう思う」「ある程度そう思う」42.4%と、4 割以上が結婚、妊娠・出産を機に離職する女性がいるという印象をもっていることが分かった。

女性は結婚や妊娠・出産を機に離職すると認識されており、そのために“女性を育成するのは無駄”と捉えられているとも考えられる。女性の採用数を増やし、ワークライフバランスを進めライフイベントに関わらず女性が就労継続できるようにすることが、女性管理職の登用を促進していく基盤となる。



### 家族的責任の偏りと過剰な「配慮」

女性の継続就労支援をめぐるには、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法の制定を受け、さまざまな両立支援策がとられている。その中でも、短時間勤務制度は最も良く利用されている制度の一つである。

勤務先の制度や取組み（問 14）について〈柔軟な働き方〉、〈育児支援〉、〈介護支援〉、〈女性活躍推進〉の4つの切り口から、30項目の取組みの有無について尋ねたところ、「育児のための短時間勤務制度」は35.5%が「ある」と回答しており、〈育児支援〉について尋ねた取組みの中では「ある」という回答が最も多い項目であった。

短時間勤務制度は、本来、女性に限らず全ての労働者が利用できる制度であるが、実際には、家族的責任を担っているのが主に女性という現状があり、利用者は女性が中心と考えられる。出産後、女性が職場復帰した際に短時間勤務制度を利用することなどから、復帰後の仕事がサポート的な役割に限定されたり、昇進に縁のないキャリアコースに固定されたりする、いわゆる「マミートラック」の問題も、近年では指摘されている（中野 2014）。

部下育成（問 23）について、「育児中の女性には困難な仕事をさせないように配慮する」に「そう思う」と「ある程度そう思う」の合計は72.4%、「育児中の女性には責任の重い仕事をさせないように配慮する」に「そう思う」と「ある程度そう思う」の合計は65.1%と、育児中の女性の家族的責任に配慮して、男性上司は女性部下の仕事上の負荷を軽減する意識が働いている傾向がみられる。しかし、家族的責任の女性への偏りを前提とした、子育て中の女性社員への過剰な「配慮」は、女性社員の成長の機会を奪うことにもつながる。

### 「仕事に関する知識やリーダーシップが不足」というイメージを払拭するために

女性の職場での働きぶりの評価（問 21）は、積極性、責任感、正確性について高い評価がある一方で、仕事に関する知識やリーダーシップについては、男性への評価（問 22）と比べて低い結果となった。問 21、問 22 の全ての項目で「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が5割を超えている中、「リーダーシップ（統率力）がある」についてのみ、女性に対する評価は41.8%と5割を下回っており、女性のリーダーシップに対する評価は、他の項目と比べて低いことがわかる。仕事に関する知識やリーダーシップは、管理職登用の要件としても不可欠の要素であるが、女性のこれらの資質に関する男性からの評価は低くなっている。昇進の判断を下す管理職の大半を男性が占める現状において、「女性には仕事に関する知識やリーダーシップが足りない」という印象を男性が抱いていることが管理職登用に当たっての選考に影響を与える可能性は否定できない。特に、仕事に関する知識は、配置転換などを通じて、様々な現場を経験することで高まるものであり、一般的に多くの企業において、転勤経験も含めた現場での経験を積むことが管理職昇進に必要な要件であるとされる。女性社員の配置は、人事や営業事務などの内勤等、一部の職種に限られている傾向にあるともいわれており、現場での経験不足が「仕事に関する知識」の不足の要因の一つとも考えられ、ひいては管理職登用における男女差にも影響を与えると考えられる。

「女性には仕事に関する知識やリーダーシップが足りない」というイメージを払拭するためにも、女性社員が現場経験を積めるような配置および育成計画の策定や、女性を対象としたリーダーシップ育成研修などが求められる。既に、女性活躍推進の取組みとして、企業では女性対象のキャリア研修や女性部下指導に関する管理職向けの研修等が実施されつつあるが、これらの研修だけでなく、職場で女性に対する「過剰な配慮」がもたらす影響に留意するとともに、管理職登用の要件について抜本的な検討を行うことなども必要ではないだろうか。

## （２）男性の性別役割分担意識

### 男女共同参画意識の高まりと、根強い扶養意識

夫婦の役割分担（問 24）については、「夫婦で家事・育児も同等に担うべきだと思う」に「そう思う」23%、「ある程度そう思う」51.2%と合わせて7割以上が夫婦同等の分担に対して肯定的であることが分かった。特に、年代別でみると「そう思う」に20代で28.7%、30代で30.7%と、40代、50代と比べて若年層の方が10ポイント以上高い結果となっている。

また、「自分にとって仕事の成功よりも家族の方が大切である」には21%が「そう思う」、52.5%が「ある程度そう思う」と回答し、こちらもあわせて7割以上がワークライフバランスのうちの「ライフ」を重視する傾向がみられる。

それぞれの項目について、未・既婚別にみると、「経済的に家族を支えるのは夫の役割だ」に「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が、未婚57.8%に対し、既婚では69.1%と既婚者の方が11.3ポイント高い。また「育児は妻が責任を持つべきだ」に「そう思う」「ある程度そう思う」の合計は、未婚27.7%、既婚で35.5%と7.8ポイント差、「家事は妻が責任を持つべきだ」は、未婚で28.7%、既婚で37.8%と9.1ポイント差があり、既婚者の方が固定的な役割分担意識が若干高い傾向がみられる。

### 女性の経済的自立に対する建前と本音

自分の妻・パートナーの働き方に対する考え（問 19）と女性一般の働き方に対する考え（問 20）については、ともに「本人の自由にしてほしい」に「そう思う」の割合が他の項目に比べて高く、「そう思う」「ある程度そう思う」を合わせると7割以上となった。

「子どもができて、ずっと仕事を続けてほしい」は、女性一般に対しては「そう思う」「ある程度そう思う」を合わせて61.2%、妻・パートナーに対しては「そう思う」「ある程度そう思う」を合わせて54.7%とその差は6.5ポイントとなった。「経済的に自立できる職業についてほしい」は、妻・パートナーに対しては「そう思う」「ある程度そう思う」を合わせて63.2%、女性一般に対しては、「そう思う」「ある程度そう思う」合わせて79.6%と、妻・パートナーに対する考えと、女性一般に対する考えとで、16.4ポイントと大きな差がみられる。

「管理職にならないでほしい」は、妻・パートナーに対しては「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計が66.5%、女性一般に対しては「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計は67.4%と、いずれも7割弱が女性の管理職昇進を妨げない意見であることが伺える。

全体的に、女性の経済的な自立や継続就労に半数以上が肯定的な意見を持っていることがわかるが、女性一般と妻・パートナーに対する意識には差があることが伺える。

### 建前と本音 意識のねじれ

平成21年度に実施した本市調査「20～30代働く男性の男女共同参画に関する意識と実態」では、若年男性には家事に抵抗感がなく家庭を大切にしたいという思いと、パートナーとしての夫婦関係を理想とし、結婚後の妻の働き方も「妻の自由に」してほしいという男女共同参画意識の高まりがみられる一方で、家族を養う意識も根強く持つというねじれが指摘された。

本調査でも、夫婦で半々の家事・育児分担を支持し、一般的な意見としては女性の経済的な自立にも肯定的であるが、同時に、妻・パートナーに対しては女性の家族的責任を意識してか、経済的自立やキャリアアップへの抵抗が垣間見られるとともに、「夫」として家族を養うプライドとしての意識も根強く持つ傾向がみられる。

とはいえ、7割が夫婦同等の家事・育児分担に肯定的であり、男女共同参画意識は確実に高まってきていることが伺える。問34で、女性の会社での活躍を阻害する要因について自由記述により尋ねているが、その中で最も多かった意見は、固定的役割分担意識や男尊女卑などの考えなどの「意識」が阻害要因であるとする意見であった。特に、これらの意識について、「古い考え」と指摘するなど、変えるべき課題として指摘する記述が少なくない点が印象的である。また、職場での女性の処遇に関する意見も多く、「女性を対象にした制度設計が社会的に確立されていない」という意見をはじめ、女性活躍推進の実現のための課題が「制度的な問題」として捉えられていることもわかった。

### 男性の育児取得がすすまない理由

育児休業の取得経験については（問26）、全体の86.5%が「取得したことがない」と回答した。育児休業取得希望（問27）についても、23.5%が「現在の給与が100%補償される」としても「取りたくない」と回答しており、男性の育児休業へのハードルの高さが伺える。

育児休業についての考えについて（問28）、「育児休業を取ると出世（昇進・昇給）に悪影響があると思う」、「男性が育児休業を取得することは、取引先との関係を考えると難しい」とともに、全体の6割以上が「そう思う」「ある程度そう思う」と回答している。

また、全体の5割以上が「育児休業を取ると、仕事から離れている期間に、同僚との仕事の能力に差がつくと思う」と回答していることから、「育児休業」という言葉から受け

るイメージは仕事の成果に影響が出るような長期間に渡る休業であることが伺える。しかし、実際に1ヶ月以上の育児休業を取得したことがある人は本調査では1%に満たない。

育児休業取得希望は、「取りたくない」に続いて2番目に多い回答は「2週間超～1か月」の20.5%であり、これは、同僚に仕事を引き継がなくても休暇が取れる期間であるとも考えられる。

男性の育児休業取得が進まない背景には、育児休業という言葉に対する職場からの“長期離脱”とそれに伴う出世への悪影響という不安が影響していると考えられる。これらのネガティブなイメージを払拭するためにも、段階的な取組みとして、まずは「2週間超～1ヶ月」の期間で男性の育児休業の取得を積極的に促進することが現実的な施策ではないだろうか。また同時に、取引先の理解を視野に入れた啓発を行うことが不可欠である。

### (3) 共存する二つの意識

本調査からは、男性たちが固定的な性別役割分担意識を「古いもの」として認識し、特に若年層において男女共同参画が着実に浸透していることが伺えた。同時に、男性が家族の稼ぎ手であるという意識も根強いことも伺える。これらの意識は、「男らしさ」とも関係しており、男性のアイデンティにも関わる部分であり、意識改革を唱えるだけでは解消できるものではない。

川口章教授からは、「WLB 施策利用者に対する理解や共感を持つ男性労働者が、同時に WLB 施策や女性活躍推進施策に対する不公平感という矛盾した感情を持つという解釈が可能である」との指摘があった(注：WLB はワークライフバランスの略)。先に述べた男性の性別役割分担意識とも関係するが、女性活躍推進事業の促進にあたっては、これらの施策の利用に対する共感と不公平感という二つの意識が共存していることの背景を解いていくことが必要なのではないだろうか。

ワークライフバランス施策や女性活躍推進施策について「不公平感」をぬぐえないことから、現在の働き方に“しんどさ”を感じていることが伺える。このことから、女性への家族的責任の偏りを解消するために、男性の家事・育児参加を促すことは、負担感の増加につながるということが予想されることにも注意したい。働き方の中での不公平感を感じていることから、働き方改革を進めるとともに、家族的責任についても、両立施策だけではない、家事・育児の社会化などを含めた「改革」を検討することが求められるのではないだろうか。男性の働き方改革と両立支援のあり方の統合的な見直しを進めることは、長時間労働の是正、特に、男性労働者の“しんどさ”つまり負担感の解消にもつながり、意識のねじれをほどく一助となることが考えられる。

#### 参考文献

中野円佳 (2014) 『「育休世代」のジレンマ 女性活用はなぜ失敗するのか』 光文社新書  
大阪市 (2009) 『20～30 代働く男性の男女共同参画に関する意識と実態 調査研究報告書』