

男女共同参画社会の実現をめざして

男女共同参画社会の実現をめざして～現状と課題解決の方向性～

浦安市男女共同参画推進会議会長 結城美恵子

はじめに

今回の「浦安市男女共同参画社会に関する意識調査」は、平成元年、3年、12年に続いて、今年で4回目の実施となります。十数年を経て、いま、男女共同参画に対する市民の意識はどのように変わったのか、変わらないのかなどについて、浦安市の経年および関連調査（全国・千葉県）との比較を行った結果を織り交ぜながら、男女共同参画に関する現状と課題、そして今後の解決の方向性を概説します。

なお、ここ最近の国の動きとして「ジェンダー」(gender)という用語を使うのが適切なのかどうかの論議が続いていましたが、内閣府「男女共同参画基本計画(第2次)」(平成17年12月)にその定義が明文化されことに依拠し(注1)、当該本文中では、「ジェンダー」という用語を使っています。

1. ジェンダーの平等を進める持続可能な啓発事業と実体づくりを

ジェンダーの平等、それは「男は仕事、女は家庭」とされるように、男女の性別によって固定化される役割や偏見などによる「社会的性別」を払拭して、男女共同参画社会を形成していこうとするものです。

調査結果によれば、こうした社会的性別に反対する意識は高くなっており、男女共同参画社会を指向する傾向にあります。しかし、実際の生活などをみると必ずしも意識どおりにはなっておらず、進んでいる意識に対して実態が追いつかない状況が見られます。特に顕著なのは、男性の育児参加の実情とニーズのギャップが大きいことです。また、健康面でも男女による差が大きいことも見逃せません。

ジェンダーは生物学的な性(sex)とは異なり、社会的につくられた性別、社会的性別を指します。ジェンダーを正しく理解し、誤解を招かないように基本的な知識をより広く、深めるための啓発事業を計画的に持続させていく必要があります。

(1) 性別役割分業に対する意識と現実の格差

～意識は、男女共同参画社会を指向する傾向に～

浦安市民の性別役割分業意識をみると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に「賛成」よりも、「反対」とする割合のほうが高く、全体で6割を占めています。性別で見ると、女性約7割、男性はそれより低い5割と男女に差がありますが、全国に比べてそれぞれ約1割高くなっていることから、固定的な性別役割分業をなくしていこうと考えている傾向は高まっていると考えられます。

また、「家庭生活で」の男女平等感では、「男性が優遇されていると思う」男性優遇感の割合は4割台で、全国・千葉県よりも低く、男女が平等だと思う割合が高くなっています。家庭生活におい

ては、男性優遇感はそれほど強くなく、平等意識のほうが高まっているといえます。

このような意識の高まりは、これまでの浦安市の男女共同参画に関する意識調査の結果(以下「意識調査」と略)をみても、年々増加傾向にあります。

～現実「男は仕事、女は家庭」という実態が～

しかし、実態をみると必ずしも意識どおりにはなっていない様相がうかがえます。

家庭生活における夫婦の役割をみると、「家計管理」「食事のしたく・あとかたづけ」「掃除・洗濯」などの役割は、ほとんどが妻の役割となっているのに対して、「家庭の重大問題の決定」は夫の役割とする割合が最も高くなっています。

それを裏付けるかのように、生活時間をみると、「家事・育児・介護」の時間数は、女性が4時間56分に対して男性はわずか40分です。夫婦の働き方別でみると、夫婦のどちらかが働いている場合は、女性が8時間18分に対して男性は36分です。年代別では、子育て期にあたると思われる30代の女性が最も多く6時間58分であるのに対して男性は50分です。

男女共同参画社会を望む意識は高まりつつありながらも、実態がそれに追いついていない現実がうかがえます。

(2) なかなか進まない男性の育児参加

～「育児は母親の役割」という固定的な性別役割分業意識の根強さ～

男女共同参画意識の高まりと実態との格差を如実に表している1つに、男性の育児参加があげられます。夫婦の役割分担のなかで、育児は「夫の役割」とする割合は男女ともに皆無。「どちらかといえば夫の役割」でも0.1%という状況です。平成12年の意識調査と比べてみても、その状況はほとんど変わっていません。

なぜ遅々として進まないのでしょうか。男性の長時間労働など働く環境もその要因の1つとして考えられますが、この調査からみると、1つには、「子どもが3歳になるまでは、母親が育児に専念すべき」とする考えが、男性で7割、女性で6割も占めていることがあげられます。いわゆる「三歳児神話」といわれるものです。これについては、平成10年の「厚生白書」(厚生労働省)で、『三歳児神話には、少なくとも合理的な根拠は認められない』と明文化されました(注2参照)。にもかかわらず男女ともに、「育児は母親が」という意識は払拭されていないことを物語っています。

さらに、「女性は仕事をもつのはよいが、家事・育児・介護もきちんとすべき」とする考えが、全体で約半数を占めることもあげられます。性別でみると、女性4割に対して男性は6割と高く、いわゆる「男は仕事、女は仕事も家事も育児も」という新性別役割分業意識は、男性に多く支持されています。

いずれにしても、「男は仕事、女は家庭」という考えには「反対」としながらも、女性が仕事をするしないに関わらず家事・育児・介護は女性の役割という意識は拭き切れていません。こうした意識が、男性の育児参加を拒む大きな要因になっていると考えられます。

～一方で「男性の育児参加」を求める声は9割にも達す～

しかし一方、男性の育児参加を求める割合は、全体で約9割にも達します。しかも女性では、ほ

ほどの世代でも9割を、男性でもすべての世代で8割を超えています。この調査でこれほどまでに高率の回答を得た項目は、ほかにあまり見当たりません。特筆すべきことと思われます。

どの世代でもこのような高い認識をもつ背景には、少子化が進む現況に対する懸念や不安など社会的な関心が高まっていることもその一因と考えられますが、他方、男性が育児に参加したいという意思はあっても現実を考えると実行できない状況にあるということも推測されます。

核家族が一般化する家庭環境では、「育児は母親が」という固定的な性別役割分業は、女性の有職無職に関わらず、その役割・責任・負担をより強く母親に求めていくことを意味します。育児不安や育児ストレスが問題になるのも、こうしたジェンダーが原因にもなっていることは否めません。子育ては母親だけが関わるものではなく、男性も育児に参加して、ともに子育てを担い合っこそ、「母親に成り、父親に成る」という育児性について理解を促す必要があると思われます。

行政に望む支援サービスとしても、「男性も気軽に参加できる子育て・家事・介護などの講座」を求める割合が最も高くなっています。学校教育に対しても、「男女ともに生活技術を身につける学習」を望む割合が高いことなどからも、男性の育児参加を求める声を吸い上げ、積極的にジェンダーの視点から育児の共同参画を進めていく事業が求められます。

(3) 健康面でも男女の格差が顕著

～健康診断を受けていない女性が3割も～

健康診断の受診状況をみると、男性のほとんどは受診していますが、女性は約7割です。つまり、3割の女性が受診していないことになります。詳細をみると、最も高い割合を占めるのは、30代で過半数、無職が4割を超え、末子未就学児をもつ母親が約6割を占めています。学校に上がる前の子どもがいる30代専業主婦というプロフィールが浮かびあがります。

～有職無職に関わらずストレス度が高い女性～

またストレスの感じ方では、女性のほうが男性よりもストレス度は高くなっています。性別に最も高い割合を占めている詳細をみると、女性では、「20代、有職者、子どもはいない」が、それぞれに8割前後を占めています。先に述べた「30代、無職、末子未就学児あり」の割合も、これに次いで高くなっています。

一方男性では、最も高い割合を占めるのは、30代で約9割、有職者が7割、末子小中学生ありが8割を超えています。

職業の有無別にみると、女性の場合は、有職無職に関わらず約7割がストレスを感じており、それほど差はありません。それに対して男性では、有職者は7割を超えていますが、無職者は約5割と約27ポイントの開きがあります。男女間で格差の最も大きいのは、70歳以上の年代で、女性は約8割と高いのに対して男性は約4割と、約40ポイントも開きがあります。また、無職の女性が7割に対して男性は約5割と、約24ポイントの差があります。女性のほうが職場でも家庭でもストレスを抱える度合いの高い様子がうかがえます。

行政に求める支援として、「男女の性差をふまえた生涯にわたる健康づくりを支援する」を望む割合は約2割で、決して高い割合とはいえませんが、男女がともに生涯を健康で過ごせるよう、相談やサポート体制を推進していくことが求められます。

2. 女性の人権に対する意識・関心を高める啓発活動と支援体制づくりを

1995年第4回世界女性会議にて採択された「北京宣言および行動綱領」に、「女性の権利は人権である」と提唱されました。世界的にみても女性の人権が確立していないことをうかがわせます。その要因として、個人の能力や資質よりも性別で固定化される社会的につくられた男性像や女性像による役割や偏見などがあげられます。たとえば、「男は強くたくましく、女は従順でおとなしく」などと考えられるように、男女を優劣や主従の関係におく二分法で固定化されることが根強くあることです。

それがため、それまでは夫婦間における暴力（特に夫による妻に対する暴力）は犯罪とは認められず、家庭内のこととして処されていました。2001年に「配偶者からの暴力の防止および被害者の保護に関する法律」（通称DV防止法）が施行され、これらは犯罪であると規定されました。

調査結果では、暴力にあった女性のうち、6人に1人が命の危険を感じたと回答しています。深刻な暴力の実態が感じ取れます。しかし、暴力に対する認識率は、身体的暴力は高い割合を占めていますが、それ以外の精神的暴力などはそれほどではありません。しかも、暴力を受けた女性でさえも、その犯罪性を十分に理解しているとはいいがたい状況がうかがえます。

また一方で、メディアなどにおける女性の性的表現も問題視する必要があります。女性を過度な性的対象物として表現する背景には、女性を「モノ」として客体視するジェンダーが潜在しているとされています。女性の人権がなかなか確立しない要因の1つともなっています。

しかし、調査結果を見る限り、こうした女性表現に対する人権意識は低く、むしろその影響を懸念する意識のほうが上回っているのが実情です。

男女共同参画社会を形成するには、ジェンダーの視点からこうした阻害要因について理解を深め、意識を変えていくこと、そして実態を変えていくための体制づくりを強化していくことが求められます。

（1）十分とはいえないドメスティック・バイオレンスに関する正しい理解と認識を

～身体的暴力に対する認識率は高いけれど～

ドメスティック・バイオレンス（以下「DV」と略）には、身体的暴力のほかに、言葉などによる精神的暴力、行動の監視・制限をする社会的暴力、生活費などを渡さない経済的暴力、避妊に協力しないなどの性的暴力があるとされています。

今回の意識調査では、初めて男女共同参画に関する用語の認知度を取り上げています。「男女共同参画社会」など6つの用語のうち「ドメスティック・バイオレンス」の認知度は最も高く、8割以上の方が理解していると答えています。

しかし、DVに対する認識率や実際に暴力を受けた女性が相談しなかった理由などをみると、必ずしも十分に理解されているとはいいがたい状況が見受けられます。

認識率を性別にみると、男性よりも女性のほうが全体的に高いことから、被害を受けやすいほうが暴力には敏感になっている様相がうかがえます。

次に、暴力を種類別にみると、身体的暴力については男女ともに認識率は8割以上と最も高くなっていますが、精神的暴力や社会的暴力、経済的暴力、性的暴力になると、それほどでもありません。

ん。

また、男女で認識率に温度差があることにも留意する必要があります。特に、「避妊に協力しなかったり、中絶を強要する」「いやがっているのに性的な行為を強要する」という性的な行為に伴う暴力については、10ポイント以上の開きがあり、男性の認識率は低くなっています。夫婦間であっても合意のない、相手に強要する性的行為は、DVに該当するという理解・認識がまだ十分ではないといえます。

DVに対する対策や援助として、「家族や夫婦間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」を望む声は7割で最も高くなっていることから、DV防止については認識を高め、積極的な支援サービスが望まれます。

～暴力を受けたことがある女性でさえも～

一方、実際に暴力にあった女性が相談をしなかった理由をみると、女性もまた、まだDVに対する十分な理解が得られていないように思われます。というのは、その理由のなかで、「相談するほどのことではなかった」が5割以上で最も多く、次いで、「自分にも悪いところがあった」という状況があるからです。実際に暴力を受けていても、DVに対する犯罪性や女性の人権を侵害されているという認識は低く、身内意識や世間体への気遣い、そして、自己評価を下げてしまう傾向がうかがえます。

DVは犯罪です。その要因には、ジェンダーが複雑に絡み合う根深い問題が隠されています。それを理解し、自覚できるまでに多大な時間を要し、さらにそれを解決するに至るまでにはより以上の時間がかかるといわれています。ジェンダーの視点から「DVは犯罪である」という正しい知識の周知徹底に努め、人権意識を高めていく努力が欠かせません。

一方、性別役割分業意識との関連をみると、「男は仕事、女は家庭」という考えに「賛成」よりも「反対」と考えるほうが認識率は高いことがわかります。このことから、ジェンダーを理解することによって、DVの本質的な問題への理解、犯罪性の認識、人権意識の高揚が図れるものと思われる。

(2) 深刻な状況にあるDV被害

～女性の20人に1人が命の危険を感じたことがある～

暴力にあった女性のうち、命の危険を感じた女性は、約6人に1人にのぼっており、今回の調査の回答者女性全体に対して、20人に1人の割合です。

DVは身体的暴力や精神的暴力などによる複合被害を受けることが多いといわれています。暴力の種類別に、女性が受けた経験率を合わせると7割にも達することから、複合被害が多いことが十分に予測されます。なかでも言葉などによる精神的な暴力は女性の4人に1人の割合で最も多く、40代に多くみられます。

～相談しなかった女性は半数にのぼる～

暴力被害の深刻さがうかがえるのとは裏腹に、誰にもどこにも相談しなかった人は、半数以上にのぼります。特に顕著なのは、50代以上の女性です。前回の意識調査では多様な暴力を対象として

いるため、正確な比較はできないにしても、相談しなかった人は約4割です。前回よりも相談しなかった人の割合は増えているのかもしれませんが。

「どこに相談してよいのかわからなかった」「人に知られずに相談できる所がなかった」などを理由とする割合は低いものの、暴力にあった女性が、「相談しても無駄だ」と、あきらめ感が先に立つような意識を変えるためにも、ジェンダーの視点による啓発活動のほか、相談機関の所在・機能や支援サービスについても、なお一層の周知徹底を促す必要があります。

行政（女性プラザ）に望む事業でも、「専門相談員による相談事業」を求めています。DVに関する相談事業の充実・拡大が求められます。

（3）女性の性的表現に対する人権意識の希薄さ

～メディアにおける女性の性的表現～

もう1つの女性に対する人権にかかわる問題があります。それは、多様なメディアにおける女性の性的表現です。女性を過度に性的に表現したり、モノとして扱ったり、商品化したりするのは、女性を「性」の対象物としてみる、人権にかかわる問題とされています。

しかしながら、意識調査の結果をみると、「女性に対する人権侵害にあたる」と考えるのは1割しかありません。むしろ、「性的な表現を望まない人や子どもへの配慮」や「性的な暴力や性犯罪を助長する」など、周囲に与える影響を懸念する傾向が見られます。相対的に女性のほうが問題意識は高くなっており、特に、「性的な表現を望まない人や子どもへの配慮」では男性との差が10ポイントあります。

性教育の観点から学校教育に望むことをみると、全体で5割を占める「男女が互いを尊重できる性教育」にも男女の開きがみられます。ジェンダーの視点から性教育を含め、メディア・リテラシーを高める啓発事業が欠かせません。

3．職場と家庭の両立をめざすワーク・ライフ・バランスの実現を

女性の職場進出は増加しています。女性が仕事という領域へ進出しているのに対して、男性の家庭への進出は遅々として進んでいません。そのため、「男は仕事、女性は仕事も家事も育児も介護も」という新たな性別役割分業（新性別役割分業）が生じています。

一方、こうした固定的な性別役割分業により、仕事をあきらめざるを得ない女性もいます。全国的な潜在的労働力率の高さがそれを物語っています。

調査結果でも、仕事を辞めた女性が今後も働きたいと思っている潜在的労働力率は高く、「働きたくても働けない」という切実な心境が読み取れます。その理由は、やはり「家事や育児・介護などの両立が難しいから」という性別役割分業によるものが多くを占めています。

また、女性自身や男性が思う妻および娘など次世代の働き方に対する理想と現実とのギャップにも留意する必要があります。それぞれに対する理想の働き方では、中断再就職型がもっとも多くなっていますが、両立しながら働き続ける職業継続型の割合は娘などへの理想になるにしたがって高くなる傾向にあり、専業主婦型はそれに逆行しています。現在は専業主婦であっても、女性自身も男性が思う妻の理想はそれではなく、現実との差に大きなギャップがあることがわかります。

ジェンダーの平等を次世代に引き継いでいかなければなりません。また、働きたいと思う女性が容易に働き続けられるようにしなければなりません。それには、仕事も家庭もバランスをもって生活できるワーク・ライフ・バランスの実現をめざすことが不可欠です。男女が家族的責任・職場責任をともに担い合う意識づくりを積極的に行うとともに、企業が行う職場の改善・両立支援策、ジェンダーの視点にたった職業教育、能力開発などの再就職支援、子育てや介護の支援サービスなど広範囲にわたる体制づくりを促進する必要があります。

(1) 職場での男性優遇感が低下し、男女平等感が増加傾向に

～しかし、男女による賃金格差解消の声は約9割も～

回答者の現在の職業をみると、女性は5割が有職者で、3割が専業主婦、男性は8割が有職者です。こうした回答者による「職場で」の男女平等感をみると、「男性が優遇されている」とする男性優遇感はほぼ6割を占めていますが、国や千葉県と比べると、浦安市のほうが低くなっています。

また、浦安市における経年をみると、平成3年の意識調査から今回までの間に男性優遇感は約3割も減少し平等感が約1割増えています。年々、職場での男女平等感は増えている傾向を示しています。

しかし一方、賃金に対する考え方をみると、ほぼ9割の人が、「同じ仕事であれば男女ともに同一の賃金であるべきだと思う」と考えています。賃金格差を解消し、同一労働同一賃金を望む声がいかに多いかがわかります。

学校教育に対する要望としても、「働くことの意味等についての学習」、「男女の別なく能力等を生かす指導」を望む声が7割以上もあります。学校教育におけるジェンダーの視点からの職業教育が求められます。

(2) 女性の潜在的労働力率の高さと労働力率の格差

～働きたい意識は高いのに実際には働けない現実が～

就職した女性が、結婚や出産・子育てなどの理由で仕事を辞める割合は約7割といわれています。浦安市においても、女性の就業率を年代別にみると、例外とはいえません。子育て期にあたると思われる30代の就業率は48%で、その前後の20代・40代よりも極端に低下しています。しかも平成12年の意識調査と比べると、約1割もダウンし、平成3年時とほぼ変わらない状態になっています。いわゆるM字型曲線といわれる谷底が一層深くなったことがわかります。

実際に働いていない女性の就労意向をみると、正規・非正規雇用を含めて半数以上が「働きたい」と考えています。潜在的労働力率の高さがうかがえます。30代の女性に焦点をあててみると、その割合は9割にも達します。就業率と潜在的労働力率の格差は4割を超えます。働きたいけど働けないという実情がうかがえ、その理由は、「家事・育児・介護との両立が難しいから」が、半数以上を占めます。先に述べた「育児は母親が」という意識や「女性は仕事も家事も育児も」という新性別役割分業意識、さらには、家庭での夫婦の役割、生活時間などを総合的に考えると、その理由が十分に理解できます。

男女がともに働きやすい環境をつくっていくには、過半数の人が、「仕事と家庭の両立ができる

よう企業が積極的に支援」、「保育サービス・学童保育など子育て支援の充実」を望んでいます。また、行政に対しては、「男女ともに能力を発揮できるような教育・訓練や、多様な働き方への支援を充実する」を望んでいます。職場でも家庭でも男女がともに共同参画し、互いが両立できるワーク・ライフ・バランスをめざす支援が求められます。

(3) 理想とする就業観と現実の格差

～娘など次世代には職業継続を望むけれど～

女性自身と妻の働き方の現状をみると、女性自身・妻の両者とも結婚や出産などで一旦家庭に入り、再び働き始める中断再就職型が4割を超え、最も多くなっています。次いで、専業主婦型が約3割、職業継続型は1割台です。しかし、こうした現状を理想とするのかどうか、さらには、娘や次世代の理想とするのかどうかとなると少し事情は変わってきます。

女性自身、男性が思う妻および娘などへの理想とするのは、中断再就職型が最も多く、現実との差はあまりみられません。しかし、専業主婦型と職業継続型では、現実との格差がうかがえます。

現在女性自身が専業主婦型の理想は、職業継続型が約3割占めるのに対して、専業主婦型は1割台にとどまっており、現実とは逆転しています。いま専業主婦ではあるが、自分の理想とは思っていない人が約9割にも達することになります。「働きたい」と思う女性が多いことが察せられます。さらに、娘などに対する理想になると、職業継続型が3割を超え、専業主婦型は1割にも満たないほどダウンしています。

一方、男性が思う妻の場合は、専業主婦型と職業継続型の割合に女性ほどの格差は見られません。ほぼ現実と理想は近い状態を示しています。娘などに対する理想になると、妻に対する理想とは異なってきます。職業継続型は妻の理想よりも約10ポイント高くなり、専業主婦型は逆に約10ポイント低くなっています。

職業継続型は、女性自身または妻の理想、娘などへの理想になるに従って割合が増加するのに対して、専業主婦型はそれに逆行していることがわかります。

回答者の女性の働き方をみると、半数以上がパートやアルバイトなどの非正規雇用に就いています。また、今後働きたいと思う女性の約半数は、非正規雇用を望んでいます。ジェンダーの視点に立った働き方、職場環境、法制度などの理解を図りながら、ジェンダーの平等を次世代へつなげていかなければなりません。男女共同参画をなお一層進めるとともに、次世代に向けて学校におけるジェンダーの視点にたった職業教育を充実させることが求められます。

4. 政策・方針決定過程への女性の参画を強化・促進を

男女共同参画社会を実現するために欠かせないのが、政策・方針決定過程への女性の参画です。職場、地域、学校などのあらゆる分野において、女性が意思決定できるプロセスに参画することが重要です。日本は残念ながら、先進国のなかではジェンダーの平等が進んでいない国として低位のランクとなっています。

長いあいだ、社会通念・慣習・しきたりなどに存在するジェンダーが1つの要因としてあげられます。固定化された性別による男性像・女性像によってその役割や偏見などが社会的につくられ、

「男は仕事、女は家庭」とされる性別役割分業意識も内包されながら、たとえば、「管理職や責任者は男性のほうが適任である」といったようなことが継承されてきました。そのため、職場進出する女性が多くなったにもかかわらず、責任者として役職に就く女性はいまだに低迷しているのが実態です。

調査結果から、多様な分野あるいは職種に対して女性の登用を望む声は高い割合を占めています。では実際に女性自身あるいは妻に対して、実際に管理職に就くことを希望しているかどうかになると、男女で歴然とした差がみられます。

女性の場合、「就きたい」と思う人は2割弱であるのに対して、男性は、妻に対して「就いてほしい」と望んでいる人が4割もいます。こうした結果から、「だから女性は意欲がない」というような差別的な論調に走るのは早計すぎるといえるでしょう。詳細をみると20代、未婚の女性は約3割を占めますが、30代以上、既婚となると1割台にダウンしています。

性別役割分業が解消されない状況のなかで、女性が家庭との両立を図るのは難しい現実があります。役職の重責を想定すれば、おのずと消極的にならざるを得ない社会的状況にも起因するという事情を考慮に入れ、理解・認識することが重要です。

社会通念や慣習などにあるジェンダーに気づき、男女がともに性別ではなく個人の能力やキャリアが存分に発揮されるジェンダー平等の社会をつくっていく必要があります。特に市は、率先してそれに取り組み、計画的・継続的に遂行し、そのモデルとなるよう尽力することが欠かせません。さらにそれを発展させ、浦安市全体が男女共同参画を実現するモデル都市となるよう期待されます。

(1)「政治の場で」の不平等感は強い

～なかなか進まない女性の参画・登用～

「政治の場で」の男女平等感をみると、男性のほうが優遇されていると考える男性優遇感は、約7割を占めます。平成3年の意識調査で約9割あったことと比べれば、約20ポイントも減少したことになりますが、それでも約7割占めていることから、不平等感は高いといえます。

「うらやす男女共同参画データブック」(平成17年)によれば、浦安市の市議会議員に占める女性の割合は約19%(平成15年度)、審議会等委員に占める女性の割合は約35%(同年度)となっており、国や全国平均と比べても高い割合を占めています。

一方、市における女性の管理職は、県内市町村よりも高くはなっていますが、その割合はわずか4.4%です。さらに、職種別に男女比をみると保育士、消防、幼稚園教諭などは性別職務分離が顕著にみられます。

調査結果から、女性の進出や登用を進める必要があると思う職業や立場などをみると、「議員」、「公務員の管理職」、「地方公共団体の首長」、「審議会委員」などについて、約半数以上の人がかつと増やす必要があるとしています。

市は女性の管理職登用に力を入れ、率先して職場のジェンダー平等を実現していくことが求められます。

【参考】

日本では、政策・方針決定過程への女性の参画はあまり進んでいないのが実情です。例年、国連開発計画

は、世界の主要な国々のジェンダー平等の状況を指数化し、「ジェンダー・エンパワーメント指数」という用語を使用して発表しています。それは、女性の活躍度を、国会議員や専門職・技術職、管理職の中に占める割合、所得などを用いて算出するものです。

その発表資料「人間開発報告書」(平成 16 年)によれば、日本は、先進国・途上国を含めた 70 カ国中 43 位です。先進国では極端に低いランクです。

また、内閣府が平成 18 年 1 月に発表した調査報告によれば、国会議員(衆議院)に占める女性の割合は、過去最高で 9.2%(44 人)です。ジェンダー平等が進んでいるといわれるスウェーデンやノルウェーでは約 4 ~ 5 割も占める状況と比べると、女性の政策決定への参画が非常に遅れていることがわかります。

また、行政についても報告しています。女性の課長職以上の管理職が 1 人もいない市区町村は、約 34%(819 団体)あり、管理職に占める割合は約 8%となっています。前年比 0.2 ポイント増加したといっても 1 割に満たない状況です。

このような状況を改善するため、政府は 2020 年までに官民と通じて、管理職など指導的地位にある女性の割合を 30%に引き上げる目標を掲げました。

(2) 男女で異なる女性の管理職志向に対する考え方

~変わらない「社会通念・慣習・しきたりなどで」の不平等感~

本題に入る前にまず、「社会通念・慣習・しきたりなどで」の男女平等感について触れたいと思います。男性が優遇されていると思う男性優遇感、他の「家庭生活」「職場」「地域」「政治」などに比べて最も高く、約 8 割を占めています。平成 3 年からの意識調査と比較しても、他の分野では年々男性優遇感は低下しているのに対して、この分野だけはそれほど変わっていません。

社会通念や慣習・しきたりには多様な、多岐にわたるジェンダーの問題が内包されています。この分野における男性優遇感が減り、平等感が増えていくことが、ジェンダー平等の意識や実態の進捗状況を押し量れる 1 つのバロメータといっても過言ではないでしょう。

たとえば、性別によって職種が偏る性別職務分離、基幹的な労働と補助的な労働を個人の能力とは別に、性別によって規定されてしまうことなどです。管理職に就くという昇進・昇格もその 1 つです。「管理職や責任者は男性」というような社会通念・慣習・しきたりによるジェンダーを払拭していかなければなりません。

性別による能力の違いについて、「能力の違いは性別によるのだから、男女によって異なる扱いをするのは当然である」という考えに賛成なのは、わずか 1 割です。それに対して「能力の違いは個性によるのだから、性別によって異なる扱いをするのはおかしい」と考える割合は 7 割を超えています。

~管理職志向に対して躊躇する女性~

女性自身または妻が責任ある立場に就くことについてみると、女性自身では、「機会があれば責任ある立場に就きたい」は 2 割弱です。「考えたことがない」が 3 割、「役職・管理職には就きたくない」は約 2 割となっています。「就きたい」と考えている詳細をみると、年代別では、20 代、未既婚別では未婚が約 3 割となっています。それに対して 30 代以上で既婚となると、その割合は極端に減少しています。相対的に役職・管理職志向には消極的な様子がうかがえますが、だからといって女性に意欲がないと判断してしまうのは、少し早計過ぎるでしょう。年代や未既婚別をみてもわかるように、固定的な性別役割分業のもとでは、管理職ならずとも家庭との両立は難しいのが実

情です。その思いから、否定的な判断をせざるをえないことも考えられます。

また、性別によって異なる扱いはおかしいと感じながらも、社会通念や慣習による男女格差が恒常的にある環境におかれているとするならば、管理職への道を無意識的に自分の選択肢から排除したり、考える視野に入りにくくなったりして、あきらめ感が先立つことも十分に考えられます。さらには、こうしたジェンダーが要因となり、女性の消極性を増しているのではないかと考えられます。

～妻の管理職志向を進める男性だが～

それに対して男性は、妻に対する考え方をみると、4割が積極的に就いてほしいと考えています。この差は女性自身の約2倍になります。これと逆行するのが無関心とも受け止められる「どちらでもよい」で約4割を占めますが、女性ではこの半分しかありません。「考えたことがない」、「就いてほしくない」は、それぞれ1割未満で低く、女性自身との差が顕著にみられます。

男性は、妻に対して責任ある立場に就くことに積極的な意向がみられますが、しかし、先に述べた、生活時間の男女差、家庭生活における夫婦の役割分担をみると、男性の家事・育児参加がそれほど進んでいるとはいえません。また、妻の働き方の理想では、職業継続型よりも中断再就職型の割合のほうが多くなっています。さらに、「女性は仕事をもつのはよいが、家事・育児・介護もきちんとすべきである」という新性別役割分業に賛成する男性は6割を超えています。

「社会通念・慣習・しきたり」にあるジェンダーが解決されないまま、女性が責任ある立場に就いて仕事を続けていくのは容易ではありません。まして家庭と両立しながら職業継続する女性にとっては、家族的責任も職場責任も果たさなければならないという二重の役割・責任を抱えることとなります。家庭でも職場でも男女共同参画を積極的に進めていく必要があります。

おわりに

政府は「男女共同参画社会」の用語を、平成22年までに周知度を100%にする目標を掲げています。浦安市での認知度は、約4割です。今後とも、まだ十分理解されているとはいええない男女共同参画に関する用語の認知度をさらにアップすることに努めるとともに、多くの市民に男女共同参画社会についての理解を深めていく必要があります。

それには、市民とのパートナーシップが欠かせません。女性も男性もともに考え、ともに行動し、「うらやす男女共同参画」の地域力を培い、モデル都市として充実・発展していくことが期待されます。

(注1) ジェンダーについて

内閣府「男女共同参画基本計画(第2次)」(平成17年12月)によれば、下記のように記述されている。

『男女共同参画の理念や「社会的性別」(ジェンダー)の視点の定義について、誤解の解消に努め、また、恣意的運用・解釈が行われないよう、わかりやすい広報・啓発活動を進める。』とした上で、「社会的性別」(ジェンダー)の視点について次のように定義している。

1. 人間には生まれつきの生物学的生物(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を社会的性別(ジェンダー/gender)という。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪い価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

「社会的性別」の視点とは、「社会的性別」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的につくられたものであることを意識していこうとするものである。

このように「社会的性別の視点」でとらえられる対象には、性差別、性別による固定的役割分担及び偏見等、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがある。その一方で、対象の中には、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあり、このようなものまで見直しを行おうとするものではない。社会制度・慣行の見直しを行う際には、社会的な合意を得ながら進める必要がある。

2. 「ジェンダー・フリー」という用語を使用して、性差を否定したり、男らしさ、女らしさや男女の区別をなくして人間の中性化を目指すこと、また、家族やひな祭り等の伝統文化を否定することは、国民が求める男女共同参画社会とは異なる。例えば、児童生徒の発達段階を踏まえない行き過ぎた性教育、男女同室着替え、男女同室宿泊、男女混合騎馬戦等の事例は極めて非常識である。また、公共の施設におけるトイレの男女別色表示を同色にすることは、男女共同参画の趣旨から導き出されるものではない。

上記1.2.については、国は、計画期間中に広く国民に周知徹底する。

(注2) 三歳児神話について

三歳児神話は、欧米における母子研究などの影響を受け、いわゆる「母性」役割が強調されるなかで、育児書などでも強調され、1960年代に広まったといわれる。しかし、母親が育児に専念することは歴史的にみて普遍的なものでもないし、たいていの育児は父親(男性)によっても遂行が可能である。また、母親と子どもの過度の密着はむしろ弊害を生んでいる、との指摘も強い。欧米の研究でも、母子関係のみの強調は見直され、父親やその他の育児者などの役割にも目が向けられている。三歳児神話には、少なくとも合理的な根拠は認められない。(「平成10年度 厚生白書」)