

川崎市における男性のジェンダー意識調査

平成 14 年度川崎市男女共同参画パートナーシップ事業
調査研究報告書

平成 15 年 4 月

武蔵男性性研究会

研究代表者 田中俊之（武蔵大学大学院）

目次

要旨

I. 研究目的と調査概要

1. 研究の目的と意義.....	2
2. 調査の概要.....	4
2-1. 質問紙調査の設計.....	4
2-2. 質問紙調査の実施.....	5
2-3. データ処理.....	7

II. 調査の結果と分析 ～家庭・仕事編～

3. 男たちのライフスタイル志向.....	10
3-1. 「仕事と家庭、どちらも大事」.....	10
3-2. ホンネとタテマエが交差する性別役割分業意識.....	13
4. 親密な領域における意識と実態.....	21
4-1. 調査対象者の背景的状况.....	21
4-2. 親密な関係性についての男性の意識.....	22
4-3. 家庭における共同参画.....	26
5. 仕事の領域における意識と実態.....	32
5-1. 就業状況：平成12年度の国勢調査との比較検討.....	32
5-2. 会社・肩書きに対する意識.....	33
5-3. 仕事とジェンダー・バイアス.....	37
5-4. 残業時間・休日形態について.....	40
5-5. 仕事領域でのジェンダー意識.....	46
6. 小括：川崎市における男性の意識構造／生活構造.....	50

III. 調査の結果と分析 ～ジェンダー・セクシュアリティ編～

7. セクシュアル・ハラスメントにたいする認知度.....	53
7-1. セクシュアル・ハラスメントの種類.....	53
7-2. セクシュアル・ハラスメントに対する認知度の傾向分析.....	56
7-3. 性的な事柄をめぐる男性の意識.....	63
8. 男性を拘束する男らしさへのこだわり.....	67
8-1. 変わる男らしさ／変わらない男らしさ.....	67
8-2. 女性に対する男性の優位志向.....	72
8-3. 「女性に対する男性の優位志向」と年齢.....	78
8-4. 「女性に対する男性の優位志向」と婚姻.....	80
9. 男女共同参画関連の法律および施設にたいする認知度.....	82
10. 男女共同参画社会における男性学講座の重要性.....	86

IV. 結論と提言

11. 男女共同参画社会の形成にむけて.....	91
--------------------------	----

V. 資料

文献一覧.....	94
調査票および単純集計結果.....	95

謝辞

【研究組織および執筆分担】

研究代表者：田中俊之〔1 7-1 8-1 9 10 11〕

研究分担者：尾形泰伸〔2 3-1 4-1 4-3 6〕

〃 : 伊藤博宣〔7-2〕

〃 : 室伏圭子〔8-2 8-3 8-4〕

〃 : 加藤敦也

〃 : 葛原裕香〔3-2 7-3〕

〃 : 桑江友博〔4-2 5〕

(以上、武蔵大学大学院)

【研究経費】

平成14年：450千円

計 : 450千円

【研究発表】

なし

川崎市における男性のジェンダー意識調査報告書 要旨

男女共同参画社会基本法の施行を契機として、女性問題としてだけでなく男性問題としての男女共同参画という課題に注目が集まっている。各地でこれまで女性のエンパワーメントを担ってきた女性センターの多くが、男女共同参画センターへと改編され、男性にたいしてこうした施設がどのような役割を担っていきけるのかが問われている。男性を対象に効果的な事業を展開するためには、まず男性がどのような意識を持っているのかを把握しなければならない。「川崎市における男性のジェンダー意識調査」はこうした時代の流れを背景として企画された。

報告書は大きく分けると、〈仕事・家庭編〉と〈ジェンダー・セクシュアリティ編〉という2部構成になっている。〈仕事・家庭編〉では、男性が抱えるホンネとタテマエが明らかになった。「男は仕事、女は家庭」という質問にたいしては「そう思わない」という回答が多数であった。こうした回答を見る限り、男性の意識は徐々に変わりつつあるようにも思える。しかし、「家族を養い守るのは、男の責任である」と問われると、「そう思う」と答えてしまう男性が90%近くにも達した事実をどのように受けとめるべきだろうか。男性が表向き女性の社会進出を認めているようでも、内心では「あくまでも自分が一家の大黒柱」と考えている現実が浮かび上がる。

〈ジェンダー・セクシュアリティ編〉では、男性のジェンダーやセクシュアリティについての意識が、男女平等という視点からみればまだまだ低いという事実が示された。セクシュアル・ハラスメントについての認識を調査してみると、「仕事の斡旋を条件に交際を要求する」という地位利用型の典型的なケースについては、多くの男性がセクシュアル・ハラスメントであることを認めた。その一方で、「職場の人目につくところに水着やヌードのグラビアを貼る」という行為にたいして、セクシュアル・ハラスメントだとは思わないと回答した男性が、20%程度、わからないが15%程度という結果になった。これは環境型といわれるタイプの典型例と言えるケースであるため、こうした結果には悲観的な感想を抱かざるをえない。

また、政策提言として男女共同参画社会における男性学講座の位置と意味についても検討した。男女共同参画センター実施する男性学講座では、男女共同参画社会の形成に役立つような知識を伝達し、男性に「自分が男性であること」について自省する場を提供することを目的とするべきである。男性を対象にした料理教室を開催する場合でも、「お父さんが作る男ならではの豪快な料理」を教えるのでは、男性が料理をするのは特別なケースであり、その内容はおおざっぱでかまわないという印象を与えてしまう。これでは「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業はそのまま残ってしまうし、男性がこうした規範に疑問を持つようになるきっかけとしては不十分だろう。男性学講座とは単なる男性向け講座ではない。こうしたことに注意して、男性学講座は開設しなければならない。

川崎市が男女共同参画社会の先進地域としての地位を確立するためには、今後もこうした調査を継続し、市民のニーズを反映した事業を展開する必要がある。そのような過程のなかで、市民による自助グループが形成され、一人一人が自分の問題として男女共同参画社会の形成に取り組んでいくことが望まれる。

I. 研究目的と調査概要

1. 研究の目的と意義

男女共同参画社会基本法の施行を契機として、女性問題としてだけでなく男性問題としての男女共同参画という課題に注目が集まっている。各地でこれまで女性のエンパワーメントを担ってきた女性センターの多くが、男女共同参画センターへと改編され、男性にたいしてこうした施設がどのような役割を担っていけるのかが問われている。男性を対象に効果的な事業を展開するためには、まず男性がどのような意識を持っているのかを把握しなければならない。「川崎市における男性のジェンダー意識調査」はこうした時代の流れを背景として企画された。

本調査の目的は、川崎市在住の男性が性別を基準として構成されるさまざまな規範にたいしてどのような意識（＝ジェンダー意識，図1-1）を持っているかを、統計的なデータにより明らかにすることである。具体的な数字として男性のジェンダー意識を把握することが可能になるため、このデータは、いかにして男女共同参画社会を形成していくのかということを議論する際に、客観的な基礎資料として役立つはずである。

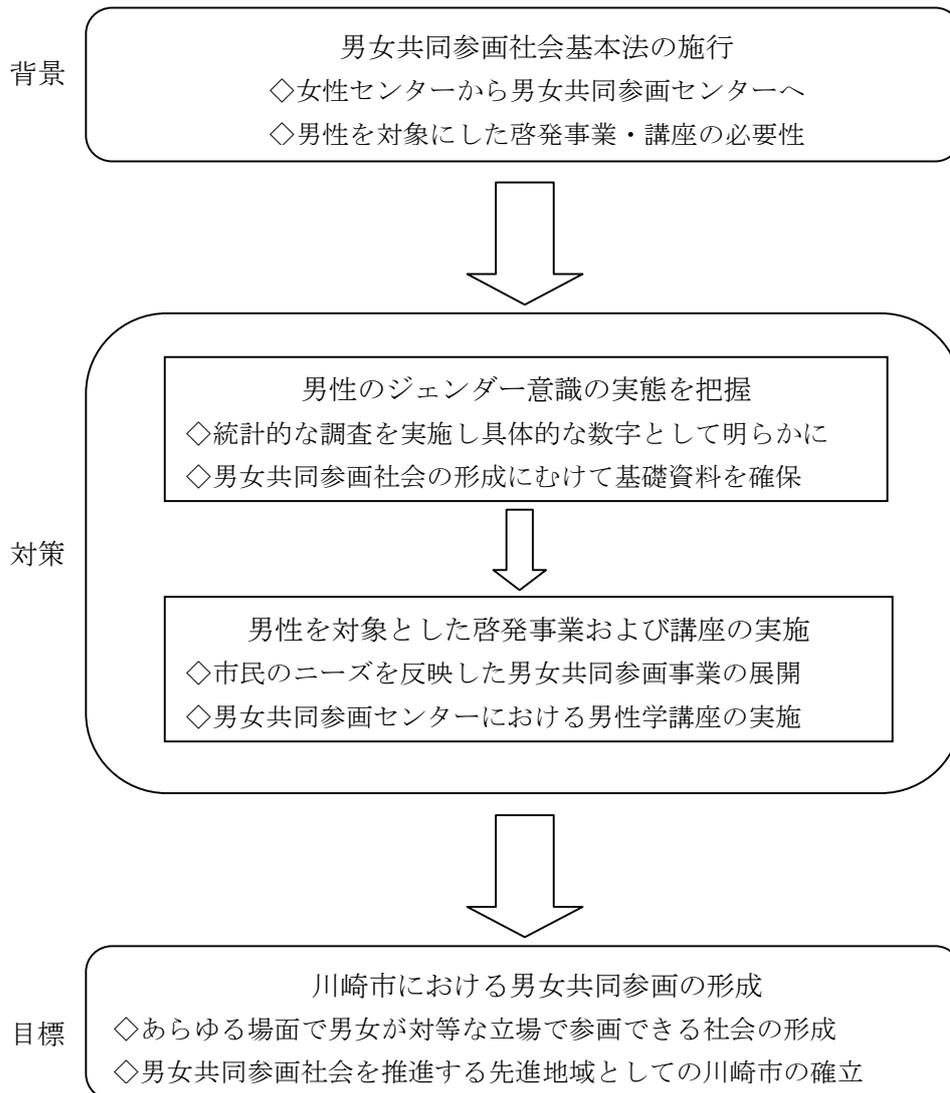
図1-1 ジェンダー意識



また、調査結果をふまえれば、男性市民のニーズを反映した事業・講座を実施することもできる。これまで男女共同参画という課題は「女性問題」として議論される傾向にあった。職業領域ひとつとってみても、雇用において女性は男性と比べて不利な立場におかれているし、女子学生が就職活動の際にセクハラ面接という差別的な経験をするという状況も依然として続いている。こうした現状を考えれば、この問題をまず第一に「女性問題」としてとらえていく必要がある。しかし、男女共同参画社会の実現にむけては、対等な立場を要求する女性の主張を男性が受け入れ、自分の意識を変えていかなければならない。つまり、「男性問題」としても考えていく必要がある。こうした理由から、男女共同参画センターは男性の意識変革を促すような事業・講座を実施することになるが、どれだけ内容の充実した事業・講座を設けても、実際に男性がそれに参加しなければ意味がない。そのため、あらかじめニーズを把握しておけることの意義は大きい。

それでは最後に本調査の特徴についてみていこう。第1に、これまで男女共同参画という文脈で重要でありながら、中心的な対象としてはとり上げられることの少なかった男性

図1-2. 調査の目的と意義



に焦点を当てる。上述したように、男女共同参画社会の形成にむけては、男性もこの課題を自分自身の問題として意識してもらわなければならない。そうした意志形成を促すためには、まず男性のジェンダー意識の現状を把握する必要がある。

第2に、従来の既婚・有職という成人男性のイメージには入らない、未婚、無職といったカテゴリーをあらかじめ排除しない。男女共同参画社会とはあらゆる人にとって、その実現が意義のあるものではないか。そうだとすれば、ステレオタイプの男性像を無条件に受け入れることなく、男性内にある質的な分化にも着目することが肝要である。

第3に、政策提言として、男女共同参画社会における男性学講座の位置と意味を考察し、男性を対象とした講座の指針を示す。これを川崎市が男女共同参画社会を推進する先進地域として地位を築くための一助としたいと思う。

(田中)

2. 調査の概要

本研究では、冒頭に掲げた研究目的のもと質問紙調査を実施した。本章では、調査の設計、調査の実施、データ処理の3点から、質問紙調査の概要を述べていく。

2-1. 質問紙調査の設計

【質問紙調査の目的】

本研究における質問紙調査の目的は、川崎市在住の男性のさまざまなジェンダー意識を中心として、ジェンダーをめぐる行動や関係性、職場および家庭での生活実態を把握するとともに、それら相互の連関を明らかにすることにある。

この目的は、より具体的には、以下のような点を明らかにすることであると言える。

- ①男性たちが、意識や行動の面において、どれほど「男性として」ジェンダー化されているか。
- ②ジェンダーをめぐる意識と行動とのあいだに一貫性が見られるのか、それともずれが生じているのか。そして、ずれが生じているとすれば、その要因としてどんなものが考えられるか。
- ③日々の生活のなかで仕事・学校と家庭などの領域それぞれにどれほど重きがおかれ、また、実際にはどのような比重で生活しているのか。
- ④夫婦ないしパートナーといった親密な間柄で、どのような関係性が築かれているか。
- ⑤法令や条例、施設等を含む男女共同参画社会の形成に向けた動きに、どれほどの認知と理解を示しているか。

【調査項目の設計】

本調査では、上述の目的から次のような質問項目を設計した。なお、1997年に東京女性財団を母体として実施された「東京男性調査」の成果をふまえ、5年が経過した今日、男性の意識や行動、関係性にいかなる変化が見られるか、あるいは見られないのかを比較検討することも念頭におき、同調査において用いられた質問項目も採用している（東京女性財団『男性の自立とその条件をめぐる研究』1998、天野編『団塊世代・新論』2001）。

①基本属性

職業／就業上の地位／勤務先の従業員規模／勤務先の業種

②ジェンダー意識

性別役割分業にたいする意識／職場でのジェンダー・バイアス度／セクシュアル・ハラスメントについての認識／女性の働き方についての意識／男らしさ度／夫婦の働き方についての意識／男性優位度／男女共同参画社会基本法の認知／男女平等かわさき条例の認知／すくらむ21の認知／すくらむ21に期待すること

③ジェンダーをめぐる行動

家庭参加度／パートナー志向／セクシュアリティにおける関係性／性の情報源／すくらむ21の利用

④生活の実態

残業の有無／制度上の休日／実際の休日状況／休日の過ごし方／有給休暇の消化／有給休暇以外の長期休暇／実際の長期休暇取得／男性の育児休暇にたいする職場の雰囲気／仕事へのコミットメント／生活上の優先

2-2. 質問紙調査の実施

【調査対象地域の特徴】

本調査の対象地域である川崎市は、神奈川県東部に位置し、川崎区、幸区、中原区、高津区、宮前区、多摩区、麻生区の7区からなる、総人口約130万（男性人口約66万）の政令指定都市である。市内をJR南武線が縦断しているほか、隣接する東京、横浜市中心部ともJR東海道線、東急東横線・田園都市線、小田急線の各鉄道や東名高速道路などで結ばれており、通勤・通学に至便な地であると言えよう。こうした条件もあってか、川崎市の生産年齢人口率は73.5%と、全国平均（67.7%）より5.8ポイントも高くなっている（平成13年10月時点）。また、市内在住者で市街へ通勤する者の割合が、全体の半数を占めるにいたっている。その他にも、本研究のテーマに関連するところでは、市全体の性比（女性人口を100としたときの男性人口の比率）は108.1で、全国平均（93.6）とは逆に、男性の比率が大きいのが特徴的である（同じく、平成13年10月時点）。

こうした共通特性があるとはいえ、川崎市内の各区が均質であるというわけではない。同市は、南東の東京湾に面する川崎区から北西の多摩丘陵にかかる麻生区まで、やや細長い地形をとっており、両者の中間にある地域と合わせて3つの地域に区分できよう。すなわち、ひとつは、大規模な製鉄所等や多くの零細工場が建ち並び、市中心部でもある川崎区および幸区の地域。ふたつ目は、20歳代後半～30歳代の人口が多く、生産年齢人口率が高い、東京都心と各私鉄によって結ばれている中原区、高津区の地域。そしてもうひとつは、0歳～14歳の年少人口率が高く、世帯あたりの構成員数が相対的に高い宮前区、麻生区、および多摩区からなる地域である。

このように地域特性に大きな違いが見られることから、本調査ではとくにジェンダー意識と強い関連があると思われる就労形態および家族形態、居住形態などを考慮し、3地域から任意に、川崎区、中原区、麻生区の3区を調査地点として設定した。

【実施概要】

- ◆調査対象：川崎区、中原区、麻生区在住の男性1,500人（内訳は、川崎区562人、中原区564人、麻生区374人）。
- ◆調査母集団：上記各区在住の20～69歳（2002年12月末日時点）の男性231,898人（内訳は、川崎区86,933人、中原区87,210人、麻生区57,755人）。
- ◆標本抽出：川崎市選挙管理委員会・選挙管理人名簿を用いて、層化2段無作為抽出法*により抽出した。
*層化2段無作為抽出法…まず各区から10地点をランダムに抽出（第1段）。つづいて、選ばれた10地点の20～69歳男性数の比率にあわせてサンプル数を割りふり、母集団人数をサンプル数で割って算出した抽出間隔で対象者を抽出した（第2段）。
- ◆調査方法：郵送配布・郵送回収法

- ◆調査期間：2002年11月13日（水）に郵送配布、12月9日（月）までに返送してもらい、回収した。なお、当初は11月末を返送期限としていたが、期限直前になっても回収率が低いままであったため、その時点で礼状を兼ねた督促状を対象者全員に郵送、返送期限を12月9日まで延長した。
- ◆有効票本数：134／1500（8.9%）

【調査対象者のプロフィール】

たったいま示したように、今回の調査では有効標本回収率が8.9%と極めて低い。標本抽出は母集団をできるだけ正確に代表させる手法に則っているため、かりに回収率が高ければ川崎市の実態に近いデータが得られたと言えるであろう。しかしながら本調査での回収率は低くなってしまったため、得られたデータに何らかの偏りが生じているおそれがある。

表2-2-1. 居住区

		度数	パーセント	母集団
有効	川崎区	56	41.8	37.5%
	中原区	48	35.8	37.6%
	麻生区	29	21.6	24.9%
不明		1	0.7	—
合計		134	100.0	100%

表2-2-2. 年齢階層

		度数	パーセント	母集団
有効	20歳代	16	11.9	24.9%
	30歳代	31	23.1	26.3%
	40歳代	22	16.4	17.2%
	50歳代	26	19.4	18.3%
	60歳代	39	29.1	13.2%
合計		134	100.0	100.0%

表2-2-3. 婚姻

		度数	パーセント	母集団
有効	既婚・同居	85	63.5	56.2%
	既婚・別居	3	2.2	—
	離死別	9	6.7	3.9%
	未婚	34	25.4	39.9%
不明		3	2.2	—
合計		134	100.0	100.0%

- ①居住区ごとに見ると、川崎区で母集団よりもやや多く、麻生区でやや少なくなっているが、全体としては、ほぼ母集団に近い比率になっている（表2-2-1）。居住区に関しては、大きな偏りはないと言えるであろう。
- ②年齢を階層化して見た場合、30歳代、40歳代、50歳代の割合は相対的に母集団と近似している。しかし、20歳代の比率は母集団の半分以下、反対に、60歳代の比率は母集団の倍以上となっている。母集団ではもっとも比率が低い60歳代が、サンプル構成においてはもっとも比率が高くなっており、年齢の点では大きな偏りがあるといわざるを

えない。(表2-2-2)

- ③婚姻に関しては、参照できた母集団の比率では同居と別居が区別されていなかったの
既婚／離死別／未婚の3つで比較する(表2-2-3)。既婚者は同居と別居の両者を含
めると65.7%で、母集団より比率が大きい。また、②で述べた20歳代が少ないとい
うことから予想されるように、未婚者の割合が小さい。

以上のことから、年齢のほか、婚姻や仕事といった他の項目への影響も含め、一定の偏り
があることをふまえて本調査データを読む必要があると言える。

2-3. データ処理

【職業分類】

本調査では、仕事について「1. 管理業務(経営者、役員)」～「14. 自営業(農林水
産業)」の14選択肢で尋ねている。分析にあたっては、これらのうち「1～9」の勤め人
を「上級ノンマニュアル」「下級ノンマニュアル」「マニュアル」の3つに分類し、「自営業」
とあわせて4つのカテゴリーを作成した。(表2-3-1)

表2-3-1. 職業4分類

上級 ノンマニュアル	勤め人	1. 管理業務(経営者、役員)	
		2. 管理業務(部長、課長、支店長、工場長など)	
		3. 専門技術的な仕事(コンピューター関係、電気技術、建築技術などの技師)	
4. 専門技術的な仕事(医師、教師、弁護士など)			
5. 事務的な仕事(経理、一般事務など)			
6. 販売関係の仕事(セールス、店員など)			
7. 営業職			
8. サービス関係の仕事(飲食、給仕などの接客)			
9. 労務・生産関係の仕事(現場主任、熟練工、運転手、作業員など)			
下級 ノンマニュアル	勤め人	10. 自由業(開業医、弁護士、宗教家、芸術家、作家、塾などの経営など)	
マニュアル		11. 自営業(卸・小売り、飲食店などの経営)	
		12. 自営業(製造、加工、その他の工場・作業所の経営)	
自営		13. 自営業(建築、運輸、サービス業)	
		14. 自営業(農林水産業)	
その他・学生・ 無職		その他	15. その他の仕事(具体的に:)
		無職	16. 学生
			17. 無職

【学歴】

学歴については、本人学歴(F4)・配偶者学歴(Q11-SQ1)ともに、「初等」「中等」「高等」の3つに分類した。
分類基準は、右記「表2-3-2」に示すとおりである。

表2-3-2. 学歴分類

初等	1. 小学校
	2. 中学校
中等	3. 高等学校
	4. 専門学校
高等	5. 短大・高等専門学校
	6. 4年制大学
	7. 大学院

【尺度化項目】

「東京男性調査」で用いられていた、「職業上のジェン
ダー・バイアス度」「家庭参加度」「男らしさ度」、および本調
査で新たに設計した「男性優位度」には、回答選択肢を点数化したうえで、その合計点数

を算出し、得点化の処理をおこなった（なお、前3者は「東京男性調査」と比較できるよ
う、同じ質問内容・質問数を用いている）。具体的には、次のような手順をふんでいる。

それぞれの項目は複数の質問から成っているので、まず、個々の質問にたいする回答が
「そう思う」のときは3点、「どちらかといえばそう思う」のときは2点、「どちらかとい
えばそう思わない」のときは1点、「そう思わない」のときは0点と点数化した（ただし、
「Q19-①. 家事のできる男は仕事もできる」という設問については、反対に、「そう思う」
～「そう思わない」の順に、0, 1, 2, 3点とした）。そのうえで、この合計得点から「高
位層」「中位層」「低位層」の3つにカテゴリー化をおこなった。

カテゴリー化にあたっては、「東京男性調査」と比較するための配点基準と、他の質問等
とクロスさせるための配点基準の2つを用いた（ただし、「男性優位度」はオリジナルの設
問なので後者の処理のみ）。前者は「東京男性調査」とまったく同じ配点基準で、「高位層」
～「低位層」をカテゴライズしている（「表2-3-3」の①）。後者は、できるだけ「高
位層」25%、「中位層」50%、「低位層」25%に近い割合となるよう配点基準を設定したも
ので、これは他のどのような項目と関連が強いかをより明確にするための処理である（同、
②）。それぞれがどの質問に対応しているか、および配点基準がどこにあるかを一覧で示す
（表2-3-3）。各項目の詳しい意味内容については、分析編を参照されたい。

表2-3-3. 尺度化項目の比率と配点

		高位層	中位層	低位層	
ジェンダー・バイアス度 (Q2-④～⑦)	(参考)東京男性調査	106(29.7)	133(37.3)	118(33.1)	
	①	度数(%)	22(22.7)	29(29.9)	46(47.4)
		配点	12～6	5～3	2～0
	②	度数(%)	22(22.7)	53(54.6)	22(22.7)
配点		12～6	5～1	0	
家庭参加度 (Q15-①～⑥)	(参考)東京男性調査	139(28.7)	195(40.3)	150(31.0)	
	①	度数(%)	49(45.8)	32(29.9)	26(24.3)
		配点	18～12	11～7	6～0
	②	度数(%)	24(22.4)	57(53.3)	26(24.3)
配点		18～15	14～7	6～0	
男らしさ度 (Q19-①～⑦, ⑨, ⑩)	(参考)東京男性調査	117(24.2)	252(52.2)	114(23.6)	
	①	度数(%)	23(17.8)	82(63.6)	24(18.6)
		配点	27～16	15～10	9～0
	②	度数(%)	23(17.8)	68(52.7)	38(29.5)
配点		27～16	15～11	10～0	
男性優位度 (Q24-①～④, ⑥～⑦)	(参考)東京男性調査	—	—	—	
	①	度数(%)	—	—	—
		配点	—	—	—
	②	度数(%)	26(19.8)	67(51.1)	38(29.0)
配点		18～13	12～9	8～0	

*なお、「家庭参加度」の算出にあたっては、分析の都合上、F6の同居者で「ひとり暮らし」と回答した者を除外した。また、東京男性調査のデータについては、不明分を除外して比率を再集計した。（東京女性財団『男性の自立とその条件をめぐる研究』1998:34）を参照。

II. 調査の結果と分析 ～家庭・仕事編～

3. 男性たちのライフスタイル志向

ここ数十年のあいだに、女性たちは、家庭内への閉じ込めから脱し、男性と対等に仕事をできるよう訴えつづける努力をしてきたし、ある程度はそれを実現させてきた。けれども、「男女共同参画社会」が生活のあらゆる局面における男女の共同を意味するならば、これだけでは不十分であるのは明らかだ。女性たちが社会進出を果たしつつある一方で、その一端を担う男性たちが相変わらず仕事のみ依存しては、男女共同参画社会どころか、女性の負担を大きくするばかりであろう。男性の側も、家庭や地域などの生活諸領域で自立することが求められているのである。

男女共同参画社会が実現されるべき目標として明確に謳われている今日の川崎市において、男性たちは仕事や家庭といった生活諸領域にどのような比重をおいているのであろうか。また、従来、多数派を形成していた「男は仕事、女は家庭」という性別役割規範についてはどのように考えられているのであろうか。本章では、こうした点に関する調査対象者の意識を取りあげ、今日、男性たちのライフスタイル志向がどの地点にあるのかを検討しよう。

3-1. 「仕事と家庭、どちらも大事」

図3-1-1. 仕事・学校の重要度

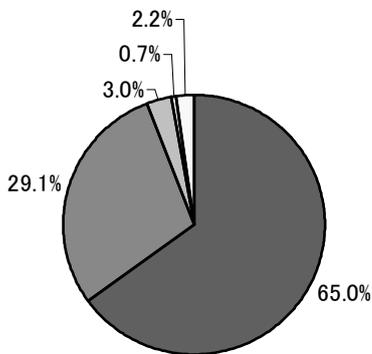


図3-1-2. 趣味・遊び

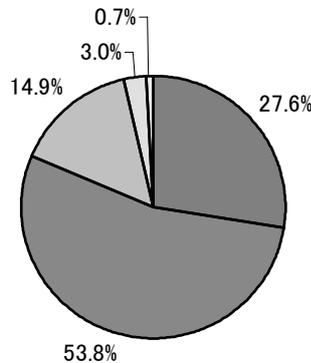


図3-1-3. 家庭・家族の比重

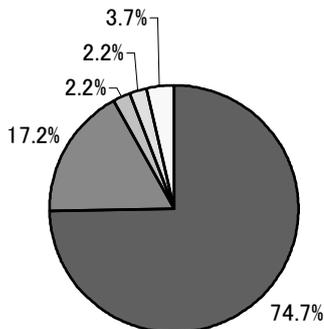
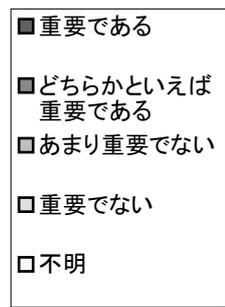
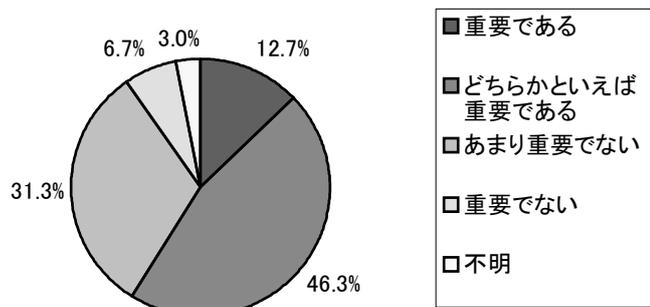


図3-1-4. 地域生活の比重



われわれの調査では、ふだんの生活を「仕事・学校」「趣味・遊び」「家庭・家族」「地域生活」の4領域に分け、それぞれについてどのくらい重視しているかを「重要である」～「重要でない」の4段階で尋ねた(Q17)。また、各領域間の関係をどのような比重・配分で考えているかに関する質問も用意した(Q18)。前者の質問ではひとつひとつの領域の重要性が単独で尋ねられており、領域間の関係が独立的であると言えるのにたいし、後者では複数の領域がひとつの選択肢のなかに同時に含まれている。このため、後者の質問によって、たとえば前者の質問でともに「重要である」と答えている領域間での重要度の強弱を知ることが期待されている。

まず、前者の結果から見ていくことにしよう(図3-1-1~4)。「重要である」と「どちらかといえば重要である」の合計、および「あまり重要でない」と「重要でない」の合計とを見た場合、どの領域をとっても、重要と考える層が過半数を占めるにいたっている。比率にいくらか違いがあるとはいえ、全体としては、できることならどの領域も充実したものとしたいとの意識があるようだ。とりわけ「地域生活」を除く領域については、実に8割以上の人びとが、重視していると答えているのである。

もう少し細かく見てみると、「仕事・学校」および「家庭・家族」については「重要である」との回答が最も多いのにたいし、「趣味・遊び」と「地域生活」では、はっきりと「重要である」と答える人よりも「どちらかといえば重要である」と考える人の方が多い。この結果は、ある意味では当然のことかもしれない。というのは、「仕事・学校」と「家庭・家族」は生活するうえでのなくてはならない基盤であるし、ふだんの生活でもっとも費やす時間が多い領域だからである。

意外な結果となったのは、「重要である」との回答がもっとも多かったのが「仕事・学校」領域ではなく「家庭・家族」領域で、後者の方が約10ポイント高くなっているということではないだろうか。後述する、「男は仕事、女は家庭」という明らかな性別役割分業にたいする賛否を尋ねた質問ではないにも関わらず、男性たちは「家庭・家族」領域を「仕事・学校」領域と同程度、ないしそれ以上に重視しているという結果になったのである。もちろん本調査の回収率からすれば、この数字を鵜呑みにはできないかもしれない。回答の多くが性別役割分業などのジェンダー問題に敏感な層からのものだとすれば、実際には「家庭・家族」よりも「仕事・学校」を重視する人の方が多いという可能性がないとはいえない

表3-1-1. 家庭・家族の重視×「男は仕事、女は家庭」

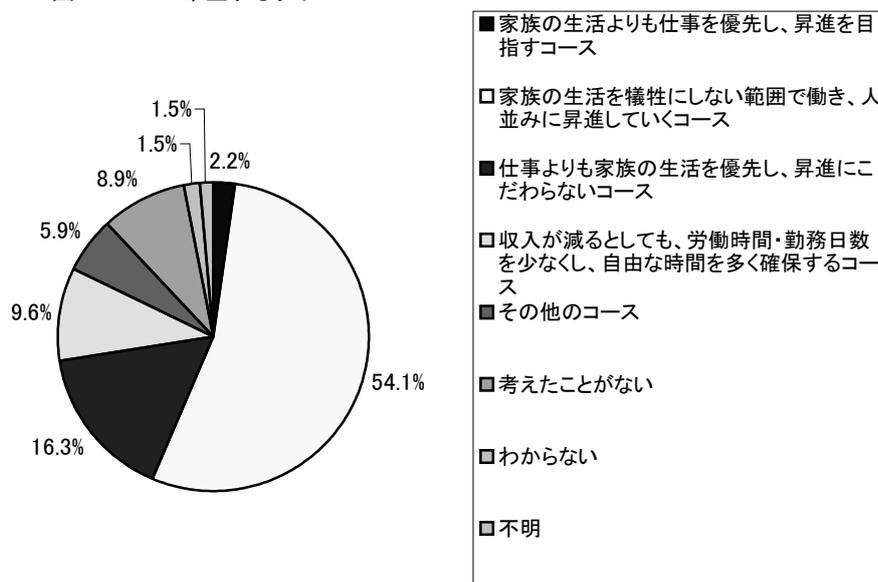
		「男は仕事、女は家庭」				
		全 体	そう思う	そうは 思わない	どちらとも いえない	不 明
家庭・ 家族の 比重	全 体	134 100.0	19 14.2	74 55.2	39 29.1	2 1.5
	重視している	100 100.0	15 15.0	56 56.0	27 27.0	2 2.0
	どちらかといえば 重視している	23 100.0	3 13.0	13 56.5	7 30.4	—
	あまり 重視していない	3 100.0	—	2 66.7	1 33.3	—
	重視していない	3 100.0	—	2 66.7	1 33.3	—

いからだ。あるいはまた、この結果は、家庭や家族が仕事に邁進することの正当化装置として作用しているとも考えられる。すなわち、「家族が大事だからこそ、がんばって仕事をしているんだ」という論理による正当化である。その内実を確かめるために、「家庭・家族」領域を重視すると答えた人びとが性別役割分業（Q13）についてはどのように答えているのかを一瞥しておこう（表3-1-1）。

これを見ると、「家庭・家族」を「重視している」もしくは「どちらかといえば重視している」と答えた人びとのなかで、性別役割分業についても否定した人は約半数でしかない。それでも、一方に、「男は仕事をすればそれでいい」という考えをもたない、あるいは少なくとも、そうした考え方はいまの社会では通用しないということに気づきはじめた男性が一定数いるのは確かなようだ。しかし他方で、残りの半数は、性別役割分業に肯定的であるか、「どちらともいえない」としている。こうした男性たちは、家族を「重視している」ものの、「だからこそ一生懸命仕事をする」という方向性をたどっているとも考えられる。「家庭・家族」を重視しているとの結果からは、こうした2通りの解釈が可能であることをおさえておく必要がある。

ところで、相対的にではあるが、もっとも重要度が低かったのは「地域生活」であった。「重要である」および「どちらかといえば重要である」を合わせれば59.0%と過半数になるものの、46.3%は「どちらかといえば重要である」が占めている。「家庭・家族」という親密な関係の領域を明確に「重要である」と答えているのとは対照的である。「地域生活」が、たんに近隣とのつきあいという意味でのみ解されたとすれば、人口100万を超える大きな都市を調査地点としている以上、この結果は当然かもしれない。だが、「地域生活」はけっして「近所づきあい」につきるものではない。「地域生活」は、家庭や家族の領域を越え、資本主義の論理や女性の家庭内への閉じこめに対抗するさまざまな市民ネットワークや市民運動に結びつく可能性も秘めている（たとえば、佐藤編『女性たちの生活ネットワーク』1988を参照のこと）。「地域生活」を仕事や家庭ほど重視しない男性たちの意識は、男女のパートナーシップという観点からすれば、まだ初歩的なものに留まっていると言わざるをえない。

図3-1-5 希望するライフコース



ともあれ、今日、川崎市における男性は「仕事・学校」のみならず、「家庭・家族」についても同様に大事にしたいと考えているという結果になった。しかしながら、これらの領域はつねに両立可能なわけではない。現実には両立不可能な事態がおこりうるし、ときには互いが障害となることもある。「重要である」という答えが圧倒的に多かった「仕事・学校」と「家庭・家族」であるが、彼らはこれら両者をどのような関係に位置づけているのであろうか。次に、選択肢のなかから希望するライフコースにもっとも近いものを選んでもらった Q18 の結果を見てみることにしよう（図 3-2-1）。（なお、この質問では「学校」については質問から除外されている。）

もっとも多かったのは「家族の生活を犠牲にしない範囲で働き、人並みに昇進していく」という〈中間派〉で、過半数の 54.1%を占めている。以下、「仕事よりも家族の生活を優先し、昇進にこだわらない」という〈家族優先派〉16.3%、「収入が減るとしても、労働時間・勤務日数を少なくし、自由な時間を多く確保する」という〈趣味優先派〉9.6%と続き、「家族の生活よりも仕事を優先し、昇進を目指す」という〈仕事優先派〉はわずか 2.2%で、「わからない」「不明」を除くと、最も少数派であった。

〈家族優先派〉が〈仕事優先派〉よりも多いという結果は、Q17 で明確に「重要である」と答えた割合が「家庭・家族」の領域にもっとも多かったことにも合致する。仕事と家族の関係を尋ねたこの質問においても、男性たちは仕事と家族を同等に重視しているという結果に変わりはない。

（尾形）

3-2. ホンネとタテマエが交差する性別役割分業意識

近年、女性の社会進出はますます活発になってきており、今や女性が卒業後に社会で働くことは、男性が働くことと同様、ごく当たり前のこととして期待されている。たしかに表向きでは、就職活動や求人広告の募集欄において、性別で差別されることはなくなったといえよう。しかし依然として、実際の就職の採否、職場における男女の地位や賃金の格差、育児休暇制度の利用の有無など、課題は数多く横たわっているのが現状だ。表立ってあらわれにくいこれらの課題は、男性の便益に直接的にかかわることがらのように思われる。そこで本節では、「男は仕事、女は家庭」といった従来の性別役割分業の考え方や、男性のジェンダー意識がどのように関連しているのか、また、結婚した女性が働くことについてどうとらえているかを検討する。回答結果からは、揺れ動く男性のジェンダー意識と、女性の就労にたいする男性のホンネとタテマエのギャップが明らかになった。

【半数以上が否定する「男は仕事、女は家庭」】

ではまず、Q13 「『男は仕事、女は家庭』という考え方についてどう思いますか」という質問からみていこう（図 3-2-1）。この質問で「そう思う」と答えた者は、「男は仕事、女は家庭」という従来の性別役割分業意識にとらわれているといえる。単純集計の結果をみると、「そうは思わない」が 55.2%を占めており、半数以上の回答者が、こうした性別役割分業にたいして否定的な見解を示していることがわかった。しかし他方で、「そう思う」が 14.2%、「どちらともいえない」が 29.1%となっていることから、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業を肯定、あるいは一概には否定できないとする男性もまた、4割程度存在していることに留意しなければならないだろう。

図3-2-1. 「男は仕事、女は家庭」

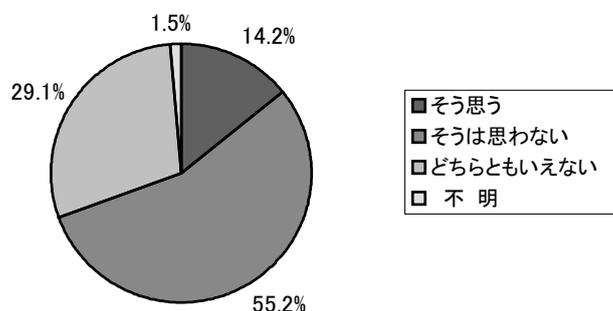


表3-2-1. 年齢階層×「男は仕事、女は家庭」

		「男は仕事、女は家庭」				
		全 体	そう思う	そうは思わ ない	どちらとも いえない	不 明
年 齢 階 層	全 体	134 ----- 100.0	19 ----- 14.2	74 ----- 55.2	39 ----- 29.1	2 ----- 1.5
	20歳代	16 ----- 100.0	4 ----- 25.0	6 ----- 37.5	6 ----- 37.5	— ----- —
	30歳代	31 ----- 100.0	3 ----- 9.7	16 ----- 51.6	12 ----- 38.7	— ----- —
	40歳代	22 ----- 100.0	2 ----- 9.1	15 ----- 68.2	5 ----- 22.7	— ----- —
	50歳代	26 ----- 100.0	5 ----- 19.2	15 ----- 57.7	5 ----- 19.2	1 ----- 3.8
	60歳代	39 ----- 100.0	5 ----- 12.8	22 ----- 56.4	11 ----- 28.2	1 ----- 2.6

年齢階層別に見ると（表3-2-1）、興味深い点として第1に、「『男は仕事、女は家庭』という考え方〜」に「そう思う」と答えた者は20歳代が25.0%と最も高く、つづいて50歳代19.2%、60歳代が12.8%となっていることが挙げられる。一般に、従来の性別役割分業を肯定するのは高齢層だと思われがちだが、とくに40歳代、50歳代では、「そうは思わない」がそれぞれ6〜7割を占め、「どちらともいえない」は約2割にとどまっている。また、60歳代に関しても、「『男は仕事、女は家庭』という考え方〜」について「そう思う」12.8%、「そうは思わない」56.4%と後者のほうが過半数を超えており、20歳代の保守性が目につく。どの年齢階層においても、「そうは思わない」に最も回答が集中したにもかかわらず、20歳代のみ「そうは思わない」と「どちらともいえない」がどちらも37.5%と同値であったことから、性別役割分業にたいする20歳代の保守的傾向がうかがえよう。

こうした結果は、かつてに比べ、性別役割分業を否定する層が男性全体の間で増えてきている一方、20歳代の保守性は依然としてあまり変わりがないことを示している。その理由として、未経験ゆえに「理想的な家庭像」という「非現実」（ないし言説）にとらわれやすいからとも考えられるが、10〜20歳代といった若年層には、自分の育った家族モデルを肯定する傾向があるためではなかろうか。このことは同時に、〈父親は仕事、母親は専業主

婦)といった性別役割分業にもとづく就労形態が現在も残存していることを示唆しているとも考えられる。

そして第2に、理想と現実の狭間で揺れ動く30歳代のホンネが見え隠れしている点に注目したい。30歳代では、「そう思う」がわずか9.7%と低い数値となっている一方、「どちらともいえない」が38.7%と、20歳代とほぼ同様に高い割合を占めている。従来の性別役割分業を否定しつつも、共働きや仕事と子育ての両立の困難さを、最もリアルタイムで体感している30歳代のホンネがここにあらわれていると考えられる。つまり年齢上、共働きや仕事と子育ての両立における現実のさまざまな問題が、自分の身に直接ふりかかってこない40歳代以上の世代では、性別役割分業を否定できる。しかしながら、現在そうした状況下にある者、あるいは近い将来そのような諸問題を経験するであろう30歳代では、「現実問題」に直面するがゆえに、「どちらともいえない」層が4割近くを占めるのではなかろうか。

なお、これに関しては、後述するQ20の回答結果においても同様の傾向が確認された。Q20「あなたが理想とする夫婦の働き方はどのようなものですか」という質問文にたいし、現在育児にたずさわっている割合の高い30歳代では、「家事や育児、介護などに差し支えない範囲なら働いてもよいと思う」が45.2%と他の年齢階層に比べて高い数値を示している。

このように年齢階層別の比較をしてみると、どうやら単純集計による全体の回答傾向だけを見て、安易に『男は仕事、女は家庭』という考え方を『そうは思わない』とする否定層が半数を超えたということは、かつてに比べ男女共同参画社会への意識が高まってきている」と結論づけることはできないようだ。「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業をホンネとタテマエで使い分ける、あるいはそうせざるをえない男性の意識についてどのように解釈すべきか。そもそも、近年ではあらゆるメディアや教育の場において、「男は仕事、女は家庭」という考え方は古い」とみなされており、実際はどうであれ、いわば「社会の中で学習されてきた最近の常識」ともいえよう。したがって、Q13で「そうは思わない」を選んだ回答者の中には、質問文の「男は仕事、女は家庭」という言葉そのものに強く反応し、学習された常識に照らして「こう答えたほうがいいだろう」と考え、「そうは思わない」の項目を選択しただけの者も少なくなかったのではないかと推察される。

そこで、Q13を他の質問項目とクロスさせ、質問文を変えても回答に矛盾はないかを調べてみることにした。具体的には、Q13とQ16(既婚女性の就労にたいする意識)、Q20(理想とする夫婦の働き方)、Q19-⑩(「家族を養い守るのは男の責任である」)をそれぞれクロスさせ、とくにQ13で「男は仕事、女は家庭」という考え方にたいして「そうは思わない」と回答した男性たちが、結婚女性の就労について尋ねている別の質問文では、どのように回答しているかを中心にみていこう。

【性別役割分業意識と既婚女性の就労について】

(1) 相関する「性別役割分業意識」と「既婚女性の就労にたいする考え方」

まず、Q13『男は仕事、女は家庭』という考え方～と、Q16「あなたは一般に、結婚した女性が働くことについてどう思いますか」をクロスさせたところ、表3-2-2のような結果となった。なおQ16では、回答選択肢として以下の5つが用意されており、回答者には最も望ましいと思うものを1つだけ選択してもらった。

〈Q16 の回答選択肢〉

- 「1. 働かないほうがよいと思う」
- 「2. 家事や育児、介護などに差し支えない範囲なら働いてもよいと思う」
- 「3. 家事などに加えて、夫の仕事に差し支えない範囲なら働いてもよいと思う」
- 「4. 家事や夫の仕事などには関係なく、本人が働きたいなら働くのがよいと思う」
- 「5. 家事や夫の仕事などには関係なく、働くのが当然だと思う」

表3-2-2. 「男は仕事、女は家庭」×「既婚女性の就労意識にたいする考え方」

		「あなたは一般に、結婚した女性が働くことについてどう思いますか」						
		全 体	働かないほう がよいと思 う	家事や育児、 介護などに 差し支えない 範囲なら働 いてもよいと思 う	家事など に加えて、夫 の仕事に差 し支えない範 囲なら働い てもよい	家事や夫の 仕事など には関係なく、 本人が働 きたいなら	家事や夫 の仕事など には関係なく、 働くのが当然 だと思う	不 明
「男は仕事、 女は家庭」	全 体	134 100.0	4 3.0	45 33.6	23 17.2	51 38.1	10 7.5	1 0.7
	そう思う	19 100.0	3 15.8	11 57.9	2 10.5	3 15.8	- -	- -
	そうは思わ ない	74 100.0	- -	13 17.6	11 14.9	40 54.1	9 12.2	1 1.4
	どちらとも えない	39 100.0	1 2.6	20 51.3	10 25.6	7 17.9	1 2.6	- -

まず、Q16 の単純集計（全体）の結果を見てみよう。Q13 では、55.2%が「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業について「そうは思わない」と回答していた。Q16 で既婚女性の就労形態ついてたずねてみると、「働くのが当然～」を選択した者は7.5%であったものの、「本人が働きたいなら～」38.1%を合わせると、半数近くの45.6%が既婚女性の就労にたいして肯定的な見解を示している。また、「家事や育児、介護などに差し支えない範囲なら～」(33.6%)と、「家事などに加えて、夫の仕事に差し支えない範囲なら～」(17.2%)を合わせると50.8%と半数を占めることから、残りの半数も既婚女性の就労を条件つきならば認めるということがわかった。

では次に、Q13 で「そう思う」と答えた〈性別役割分業肯定層〉と、「そうは思わない」と回答した〈性別役割分業否定層〉を比較し、Q16 の回答にどのような違いがみられたかを検討しよう。Q16 「あなたは一般に、結婚した女性が働くことについて～」という質問にたいして、前者の〈性別役割分業肯定層〉で最も高い回答率を占めたのは、「家事や育児、介護などに差し支えない範囲なら～」で57.9%。「家事などに加えて、夫の仕事に差し支えない範囲なら～」10.5%と合わせると、68.4%が条件つきでなら既婚女性の就労を認めていることになる。しかしながら、「働かないほうがよいと思う」を選択した割合をみると、〈性別役割分業否定層〉では0%であるのにたいし、〈性別役割分業肯定層〉では15.8%と高い比率を占めておち、「働くのが当然～」にいたっては0%であったことから、〈性別役割分業肯定層〉では既婚女性が働くことを支持する者はたしかに少ないことがわかる。

一方、後者の〈性別役割分業否定層〉では、Q16 で「働くのが当然～」を選択した者は12.2%おり、〈性別役割分業肯定層〉の0%と比べ大きく差が出る結果となった。この〈性

別役割分業否定層)では、「本人が働きたいなら～」が54.1%と最も高い数値を占め、半数以上が本人(既婚女性)の意志尊重で就労を認めていることがわかる。「働くのが当然～」12.2%とあわせると、66.3%が既婚女性の就労を肯定し、条件つきで認める者も3割いる。こうしたことから、〈性別役割分業肯定層〉と〈性別役割分業否定層〉の間ではっきりとした違いがあることが確認され、Q13の「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業意識と、Q16の既婚女性の就労にたいする考え方との間には相関関係があるといえよう。

ただし、上記のクロス表からは〈性別役割分業肯定層〉と〈性別役割分業否定層〉の間ではっきりとした違いがみられたわけだが、Q13『「男は仕事、女は家庭」という考え方～』で「どちらともいえない」と答えた層が、Q16では「そう思う」層とほぼ同様の回答を示したことに留意したい。「どちらともいえない」層で最も高い回答率を占めたのは、「家事や育児、介護などに差し支えない範囲なら～」で51.3%、つづいて「家事などに加えて、夫の仕事に差し支えない範囲なら～」25.6%となっており、合わせて76.9%が条件つきでなら既婚女性の就労を認めるということだ。そして「本人が働きたいなら～」17.9%、「働くのが当然～」2.6%と既婚女性の就労を2割に満たなかったことは、Q13で「そう思う」と答えた〈性別役割分業肯定層〉の回答結果と似た傾向を示している。このことから、Q13で性別役割分業を「どちらともいえない」と答えた層の多くは、実は〈性別役割分業肯定層〉に近いジェンダー意識を持っているのではないかと推察される。

(2) 理想とする夫婦の働き方は「夫フルタイム、妻パートタイム」型

前項で説明したように、既婚女性の就労に関して、本人(既婚女性)の意志尊重と性別役割分業意識は強い相関関係があることがわかった。ところが、Q13とQ20をクロスした結果、男性の性別役割分業意識にはホンネとタテマエが交差していることが明らかになった(表3-2-3)。Q20では「あなたが理想とする夫婦の働き方はどのようなものですか」という質問にたいし、以下の6つの就労形態を回答選択肢に用意してたずねた。

〈Q20の回答選択肢〉

- 「1. 夫がフルタイム労働に従事してすべての収入を稼ぎ、妻は家事に専念する」
- 「2. 妻がフルタイム労働に従事してすべての収入を稼ぎ、夫は家事に専念する」
- 「3. 夫婦ともにフルタイムの労働に従事し、収入を得る」
- 「4. 夫がフルタイムの労働に従事し、妻はパートタイムで働く」
- 「5. 妻がフルタイムの労働に従事し、夫はパートタイムで働く」
- 「6. 夫婦ともに短時間の労働に従事し、フルタイム労働の1.5人分の収入を得る」

まず全体を見てみると、Q20「あなたが理想とする夫婦の働き方～」という質問にたいし、「夫がフルタイムの労働に従事し、妻はパートタイムで働く」が44.8%と最も高い支持を集め、次に「夫がフルタイム労働に従事してすべての収入を稼ぎ、妻は家事に専念する」が26.9%を占める結果となった。つづいて、「夫婦ともにフルタイムの労働に従事し、収入を得る」が18.7%となっており、男女共同参画が叫ばれている現在においても、いまだ理想とする働き方には性別による傾きがあることがうかがえる。また、「夫婦ともに短時間の労働に従事し、フルタイム労働の1.5人分の収入を得る」という就労形態は、オランダ政府が推奨しているコンビネーションモデルと呼ばれるものであるが、まだ日本ではほ

とんど浸透していないのか、7.5%の支持にとどまっている。

表3-2-3. 「男は仕事、女は家庭」×夫婦の働き方の理想

		夫婦の働き方の理想							
		全 体	夫フルタイム、妻は家事に専念	妻フルタイム、夫は家事に専念	夫婦ともにフルタイム労働	夫フルタイム、妻パートタイム	妻フルタイム、夫パートタイム	夫婦ともに短時間の労働に従事し、1.5人分の収入	不 明
「男は仕事、女は家庭」	全 体	134 100.0	36 26.9	— —	25 18.7	60 44.8	— —	10 7.5	3 2.2
	そう思う	19 100.0	14 73.7	— —	— —	5 26.3	— —	— —	— —
	そうは思わない	74 100.0	9 12.2	— —	22 29.7	32 43.2	— —	9 12.2	2 2.7
	どちらともいえない	39 100.0	13 33.3	— —	2 5.1	22 56.4	— —	1 2.6	1 2.6

上記の表で目につくのは、「妻がフルタイム労働に従事してすべての収入を稼ぎ、夫は家事に専念する」と「妻がフルタイムの労働に従事し、夫はパートタイムで働く」がいずれも0%であることだ。こうした回答結果は、男性の優位志向のあらわれというよりも、男性が家事に専念することは未だに一般的なこととして考えられておらず、男性は仕事に専念することが社会的な役割として期待されていることを示していよう（なお、男性の優位思考についての詳細は8章を、また、Q2-⑦で「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」かをたずねているが、これについては第4章、第5章を参照されたい）。

つぎに、Q13『「男は仕事、女は家庭」という考え方～』で「そう思う」と答えた〈性別役割分業肯定層〉と、「そうは思わない」と回答した〈性別役割分業否定層〉を比較し、Q20の回答にどのような違いがみられたかを検討していこう。Q13で「そう思う」を選択した層では、「夫がフルタイム労働に従事してすべての収入を稼ぎ、妻は家事に専念する」が73.7%と、圧倒的に性別役割分業を支持する声が高かった。そして、残りの26.3%は「夫がフルタイムの労働に従事し、妻はパートタイムで働く」を選択するという結果となり、「夫婦ともにフルタイム～」もふくめて他の選択肢はすべて0%であった。

注目すべきは、Q13で『「男は仕事、女は家庭」という考え方～』で「そうは思わない」と回答した者でさえ、Q16の質問にたいしては「夫婦ともにフルタイムの労働に従事し、収入を得る」を選んだ回答者は、その層の29.7%に過ぎなかったことである。それどころか「夫がフルタイムの労働に従事し、妻はパートタイムで働く」の方が43.2%と高い数値を占めており、「夫がフルタイム労働に従事してすべての収入を稼ぎ、妻は家事に専念する」を選択した者も12.2%いた。したがって、性別役割分業を否定する半数以上は、妻はパートタイム労働もしくは専業主婦であってほしいと考えており、性別役割分業をタテマエでは否定しつつも、夫婦フルタイムで収入を稼ぐことを希望しているわけではないことがわかる。

こうした回答結果からは、性別役割分業をタテマエとして否定しているだけの男性も少なくないことがうかがえる。どうやら、「男は仕事、女は家庭」という考え方に「そうは思わない」からといって、その回答が彼らの本心とイコールであるかという、必ずしもそ

うではないようだ。「男は仕事、女は家庭」という考え方そのものは否定している男性でさえ、既婚女性が働くことを当然のこととしてとらえているわけではない、という点には十分注意しておく必要があるだろう。

(3) 「一家の大黒柱は男」という根強い意識

また、以下に示す Q13×Q19-⑩のクロス集計の分析からも、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業を、ホンネとタテマエで使い分けている男性の意識が浮き彫りになった(表3-2-4)。

表3-2-4. 「男は仕事、女は家庭」×「家族を養い守るのは、男の責任である」

		「家族を養い守るのは、男の責任である」					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	不 明
「男 は 仕 事 、 女 は 家 庭」	全 体	134 100.0	65 48.5	51 38.1	8 6.0	9 6.7	1 0.7
	そう思う	19 100.0	16 84.2	3 15.8	— —	— —	— —
	そうは 思わない	74 100.0	28 37.8	30 40.5	6 8.1	9 12.2	1 1.4
	どちらとも いえない	39 100.0	21 53.8	16 41.0	2 5.1	— —	— —

Q19-⑩は、旧来の男性役割にどれほど男性自身がとらわれているかという「男らしさ度」をたずねたもののひとつである。Q19-⑩「家族を養い守るのは、男の責任である」という質問文にたいし、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4つの中から、1つだけ回答を選択してもらったところ、「そう思う」48.5%、「どちらかといえばそう思う」38.1%という結果となった。これはつまり、85%以上の回答者が「家族を養い守るのは、男の責任である」という考え方に賛成しているということだ。Q13『「男は仕事、女は家庭」という考え方～』では、半数以上の回答者が性別役割分業を否定したものの、旧来の男性役割にとらわれている男性が多いことがわかる。

では、こうした男らしさの呪縛と性別役割分業の間には、どのような関連が見られるのだろうか。Q13『「男は仕事、女は家庭」という考え方～』で「そう思う」と回答した〈性別役割分業肯定層〉は、Q19-⑩「家族を養い守るのは、男の責任である」という質問にたいし、84.2%が「そう思う」と強く肯定しており、「どちらかといえばそう思う」(15.8%)という弱い肯定層をあわせると、ほぼ全員が肯定していることがわかった。それにたいし、「そうは思わない」と回答した〈性別役割分業否定層〉が、Q19-⑩ではどのように回答しているかを見てみると、「そう思う」37.8%、「どちらかといえばそう思う」40.5%となっており、この層でも旧来の男らしさについてたずねた結果、合わせて8割近い支持が集まっている。なお、Q13で「どちらともいえない」と回答した層も、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の両者をあわせると95%を占める結果となっている。

こうした結果からは、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業をタテマエでは否定し

つつも、「家族を養い守るのは、男の責任である」という旧来の男性役割を 8 割が肯定していることからわかるように、このクロス集計の分析結果から、一家の大黒柱は夫（男性）であるというジェンダーに依然としてとらわれている男性が多いことがうかがえる。

以上の分析結果から、本節では第 1 に、多くの男性は既婚女性の就労を認めてはいるものの、「働くのが当然」と考えている者は少ないことがわかった。〈性別役割分業肯定層〉では、「本人が働きたいなら」「家事や育児などに差し支えなければ」といった条件つきで賛成しており、〈性別役割分業否定層〉では本人（既婚女性）の意思尊重で認めている。それと関連し第 2 に、男性の考える理想の夫婦の働き方については、男性のジェンダー意識はかつてに比べて揺らいできているとはいえ、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業をホンネとタテマエで使い分けていることが明らかになった。〈夫婦ともにフルタイム労働〉という就労形態を支持する者は 2 割に満たず、今日最も多い〈夫フルタイム、妻パートタイム型〉が 4 割強と最も多く、〈夫が稼ぎ、妻は専業主婦〉も 3 割弱存在するといったように、依然として性別役割分業にもとづく就労形態が高い支持を集めている。そして第 3 に、Q13 『男は仕事、女は家庭』という考え方について～で性別役割分業を否定しても、Q19-⑩で旧来の男らしさについてたずねてみると、肯定層が 8 割、否定層が 2 割しかいなかった点に注目したい。「家族を養い守るのは、男の責任である」という考え方についてたずねると、性別役割分業肯定層・否定層の双方において、8 割が肯定的な見解を示したことからは、タテマエでは性別役割分業を否定しつつも、ホンネにおいて未だジェンダーにとらわれている男性の二面性が浮かび上がる。以上が、本節で明らかになった点である。

（葛原）

4. 親密な領域における意識と実態

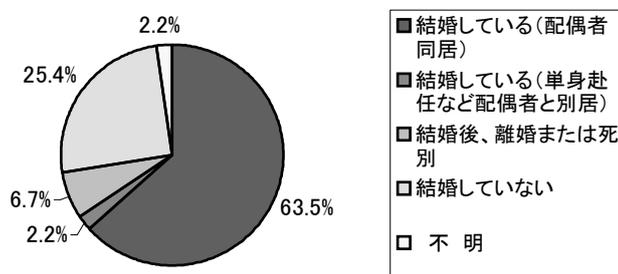
前章において、少なくとも回答上では、男性たちが仕事と同じくらいに家族や家庭を重視しているとの結果が示された。しかしながら、いくつかの質問項目を重ね合わせてみると、それとは異なるホンネがあることも、見え隠れしていた。そこで、本章では家庭や夫婦、パートナーといった親密関係の領域に焦点化し、そのなかで男性たちがどのような関係性を望み、そして実際にはどのような関係性が築かれているのか、あるいは家庭への関わり方の実態について考察することにしよう。

4-1. 調査対象者の背景的状况

本調査では、理想とする夫婦間関係や希望するパートナーとの関係といった項目について、既婚者に限らず、離死別者や未婚者にも回答してもらった。このような方針をとった理由のひとつは、もちろん、本調査が川崎市全体の男性のジェンダー意識を明らかにすることをねらいとしているからである。だが、その他にも、法的に認められた婚姻関係だけがジェンダーの問題圏ではない、また、婚姻関係を押しつけているかのように受け取られるのを避けたいとの考えもあった。

それゆえ、親密領域における男性たちの意識について考察する前に、配偶者やパートナーの有無、同居形態の点で調査対象者がどのような状況にあるのかを述べていく必要がある。

図4-1-1. 婚姻



婚姻 (Q11) について見ると、調査概要でもふれたように、本調査回答者は「配偶者あり」が 65.7%と母集団 (56.2%) よりも多く、反対に、「配偶者なし」が 32.1%と母集団 (43.8%) より少なくなっている (図4-1-1)。さらに細かく見るならば、「配偶者あり」65.7%のうち、「配偶者と同居」が 63.5%を占め、単身赴任などによる「配偶者と別居」が 2.2%となっている。他方、「配偶者なし」32.1%の内訳は、「結婚後、離婚または死別」が 6.7%、未婚が 25.4%である。

表4-1-1. パートナーの有無(「配偶者なし」のみ)

全体	いる	いない	不明
43	7	33	3
100.0	16.3	76.7	7

表4-1-2. 同居者(配偶者、パートナーなしの人のみ)

		あなたは現在どなたと一緒に住んでいらっしゃいますか											
共に暮らす生活上のパートナーなし	全体	配偶者	子ども	父	母	兄	姉	弟	妹	祖父	祖母	その他	ひとり暮らし
	33	—	—	8	11	3	—	2	1	1	1	4	16
	—	—	—	24.2	33.3	9.1	—	6.1	3.0	3.0	3.0	12.1	48.5

なお、配偶者がいなくとも、共に生活するパートナーや母親などがいるかどうかで、家事参加は大きく変わると思われるので、「配偶者なし」と答えた人にたいしては、生活上のパートナーがいるかどうかについても尋ねた(Q11-SQ3)。その結果が「表4-1-2」である。これを見ると、「配偶者なし」43名のうち、パートナーがいる人は7人、いない人は33人であった。

さらに、これら33人のなかで、誰とも同居をしていない「ひとり暮らし」は約半数の16人である(表4-1-2)。この16人については、自ら家事をしなければならない状況にあるため、家庭参加の分析からは除外した。

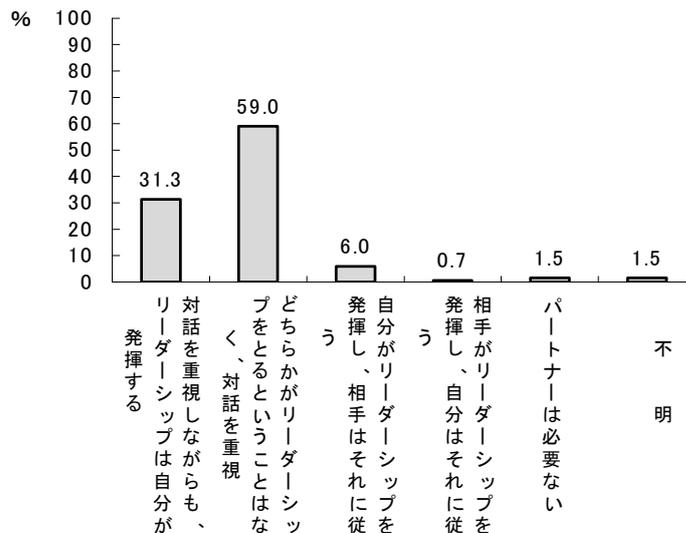
(尾形)

4-2. 親密な関係性についての男性の意識

この節では、家族ないしパートナー関係に関する調査対象者の意識について分析する。分析するにあたり、「理想とする夫婦の働き方」(Q20)、「望んでいる、生活上のパートナーとの関係」(Q21)、および「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」(Q2-⑦)といった質問項目を用いる。

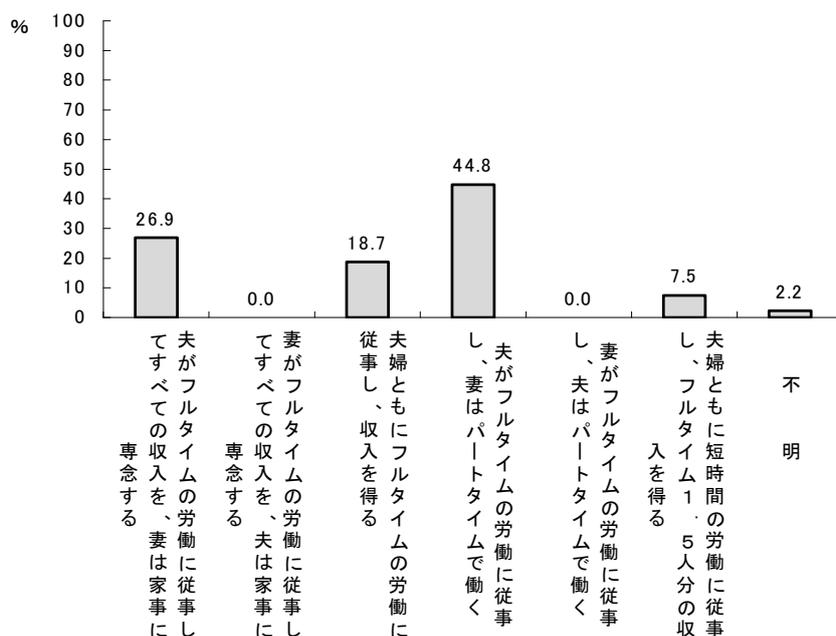
まず、パートナーの関係についてみていくことにする。対話を重視するのか、どちらかがリーダーシップを発揮するか、を軸に、望んでいる生活上のパートナーとの関係を尋ねた(図4-2-1)。まず全体としてしてみると、「どちらかがリーダーシップをとるとい

図4-2-1. パートナーとの関係性についての希望



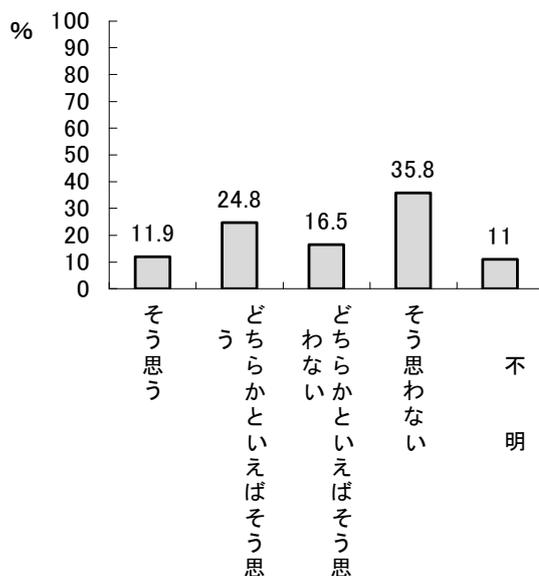
うことなく、対話を重視する」という回答が 60%近い。次に多いのが「対話を重視しながらも、リーダーシップは自分が発揮する」という回答で、31.3%であった。また、「自分がリーダーシップを発揮し、相手はそれに従う」と回答した者も 6.0%いた。「対話を重視しながらも～」も含めれば、主流ではないものの、約 3分の1の男性たちが、従来の家父長制的な役割意識を捨てきていないということになる。それとは対照的に「相手がリーダーシップを発揮し、自分がそれに従う」と回答した者はわずか1人であった。さらに「パートナーは必要ない」と回答したのも2人しかいなかった。

図4-2-2. 理想とする夫婦の働き方



では、働き方・収入に関してはどうか(図4-2-2)。「理想とする夫婦の働き方」(Q20)について、フルタイム労働、パートタイム、家事などを組み合わせて作られた6つの選択肢から、その人の考えにもっとも近いものを選んでもらった。夫婦間の関係でみれば、男性が収入の中心的な役割を担うという選択肢である「夫がフルタイムに従事し、妻はパートタイムで働く」という回答が 44.8%でもっとも高く。つづいて、「夫がフルタイムに従事してすべての収入を稼ぎ、妻は家事に専念する」が 26.9%であった。これらをあわせれば、7割近くの男性が、稼ぎ手は男性が担うべきという理想を持っていることになる。また、性別に関係なく対等な働き方を指す選択肢をみると、「夫婦ともにフルタイムの労働に従事し、収入を得る」が 18.7%であり、「夫婦とも短時間の労働に従事し、フルタイム労働の1.5人分の収入を得る」は 7.5%いた。収入を得るのが夫の役割であると考えない男性は、4人に1ほどしかいない。だが、今回の結果でもっとも目立つのは、女性が収入面でリードする働き方への回答がまったくなかったことであろう。「妻がフルタイムの労働に従事してすべての収入を稼ぎ、夫は家事に専念する」と「妻がフルタイムの労働に従事し、夫はパートタイムで働く」は、ともに0%だったのである。このことから、夫婦の収入や働き方における男性の理想像は、稼ぎ手はあくまでも男性が担い、女

図4-2-3.「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」



性の収入は補助的なもの、もしくは同等であるという認識があるように思われる。逆に女性が主要な稼ぎ手となることには依然として、抵抗感があるようだ。

この結果を、「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」(Q2-⑦)と比較してみよう(図4-2-3)。「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」という質問においてもっとも多い回答は「そう思わない」、つまり「抵抗がない」という回答で、35.8%であった。また、「どちらかといえばそう思わない」も16.5%いる。両者を合計すると半数以上の男性が、「パートナーの収入が自らの収入よりも高額でもよい」と思っていることになる。逆に、「そう思う」つまり「抵抗がある」は11.9%、「どちらかといえばそう思う」は24.8%、合わせても36.7%であった。

表4-2-1.「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」×夫婦の働き方の理想

		夫婦の働き方の理想							
		全体	夫フルタイム /妻家事	妻フルタイム /夫家事	夫婦ともフル ルタイム	夫フルタイム /妻パート	妻フルタイム /夫パート	夫婦短時間で1.5人分	不明
「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」	全体	109	28	—	22	47	—	9	3
		100.0	25.7	—	20.2	43.1	—	8.3	2.8
	そう思う	13	4	—	1	8	—	—	—
		100.0	30.8	—	7.7	61.5	—	—	—
	どちらかといえばそう思う	27	5	—	7	13	—	1	1
		100.0	18.5	—	25.9	48.1	—	3.7	3.7
	どちらかといえばそう思わない	18	3	—	5	8	—	2	—
	100.0	16.7	—	27.8	44.4	—	11.1	—	
そう思わない	39	12	—	7	15	—	3	2	
	100.0	30.8	—	17.9	38.5	—	7.7	5.1	
不明	12	4	—	2	3	—	3	—	
	100.0	33.3	—	16.7	25.0	—	25.0	—	

では、上述の2つの項目をクロス集計してみることにする（表4-2-1）。

「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」で「そう思う」（＝抵抗がある）と回答した者では、収入面において男性が主である選択肢、つまり「夫がフルタイムの労働に従事してすべての収入を稼ぎ、妻は家事に専念する」と「夫がフルタイムの労働に従事し、妻はパートタイムで働く」とで9割以上になる。同じく「どちらかといえばそう思う」と回答した者を見ても、これら2つの回答が6割強となっている。

こうした結果は、なかば当然であろう。だが、「妻や恋人の収入が自分より高いことに抵抗がある」との質問で「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」（抵抗がない）と回答した者でも、6割以上が「夫婦の働き方の理想」の質問で「夫がフルタイムの労働に従事してすべての収入を稼ぎ、妻は家事に専念する」もしくは「夫がフルタイムの労働に従事し、妻はパートタイムで働く」という選択肢を選んでいいる。この非一貫性は、男性の意識に、「一般論として、女性も男性と同じように就労し、収入を稼ぐことは認められるべき」という外向けのタテマエと、「私は一家の大黒柱として、妻の収入に頼りたくない」という内向けのホンネがあらわれたものであろう。

表4-2-2. パートナーとの関係性×夫婦の働き方の理想

		夫婦の働き方の理想							
		全体	夫フルタイム ／妻家事	妻フルタイム ／夫家事	夫婦とも フルタイム	夫フルタイム ／妻パート	妻フルタイム ／夫パート	夫婦短時間 で1.5人分	不明
パート ナー と の 関 係 性	全体	134 ----- 100.0	36 ----- 26.9	— ----- —	25 ----- 18.7	60 ----- 44.8	— ----- —	10 ----- 7.5	3 ----- 2.2
	対話重視／リー ダーシップは自分	42 ----- 100.0	17 ----- 40.5	— ----- —	4 ----- 9.5	20 ----- 47.6	— ----- —	1 ----- 2.4	— ----- —
	対話重視／リー ダーシップなし	79 ----- 100.0	14 ----- 17.7	— ----- —	19 ----- 24.1	37 ----- 46.8	— ----- —	8 ----- 10.1	1 ----- 1.3
	自分が リーダーシップ	8 ----- 100.0	4 ----- 50.0	— ----- —	2 ----- 25.0	1 ----- 12.5	— ----- —	1 ----- 12.5	— ----- —
	相手が リーダーシップ	1 ----- 100.0	— ----- —	— ----- —	— ----- —	1 ----- 100.0	— ----- —	— ----- —	— ----- —
	パートナー 必要なし	2 ----- 100.0	1 ----- 50.0	— ----- —	— ----- —	1 ----- 50.0	— ----- —	— ----- —	— ----- —
	不明	2 ----- 100.0	— ----- —	— ----- —	— ----- —	— ----- —	— ----- —	— ----- —	2 ----- 100.0

また、最初で考察した、Q21「あなたが望んでいる、生活上のパートナーとの関係はどのようなものですか」という質問項目とのクロス集計から見ると、表4-2-2のようになった。

表4-2-2からは、「対話」を重視する／しないにかかわらず、リーダーシップを発揮しようとする男性においては、「夫婦の働き方の理想」について、「『男は仕事、女は家庭』であるから『男性である自分が主な収入を稼ぐべき』」というかつての性別役割分業の意識をいまだ強く持っていると思われる。

また逆に「どちらがリーダーシップをとるといことなく、対話を重視する」と回答した者でも、「夫婦の働き方の理想」では、約6割が「夫がフルタイムの労働に従事し、妻は家事に専念する」や「夫がフルタイムの労働に従事し、妻はパートタイムで働く」を理想

とし、対等な関係と思われる「夫婦ともフルタイムの労働に従事し、収入を得る」や「夫婦とも短時間の労働に従事し、フルタイム労働の1.5人分の収入を得る」は3分の1しかない。

これらのことから、一般化された関係性についての回答と、「夫婦の働き方の理想」という、より現実的な項目への回答とのあいだには齟齬があるといえるであろう。

(桑江)

4-3. 家庭における共同参画

女性たちの仕事領域への進出が男女共同参画社会の大きな柱であることは、いまさら言うまでもなからうが、それと不可分、かつそれを可能にする条件としての、男性たちの家庭参加も、男女共同参画社会のもうひとつの支柱であると言えよう。家庭における男女共同参画なくしては、女性たちがさまざまな場面に飛び出していくことは困難だからである。

この意味において、男性たちの家庭参加の実態を明らかにすることは、男女共同参画社会の進捗状況を測るひとつの目安となる。「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業を否定し、家庭や家族を重視するとしていた男性たちは、実際のところどのように家庭に関わっているのでしょうか。以下では、まず「食事の後かたづけ」や「トイレの掃除」などの個々の項目についての状況を検討していき、最後に、これらを合わせて尺度化した「家庭参加度」を用いて男性の家庭参加の実態を考察する。

【男性の家事負担】

図4-3-1にあるように、本調査では、「食事の後かたづけ」「お茶を入れる」「風呂の掃除」「洗濯物を外で干す」「トイレの掃除」「家や家具の修繕」の6項目について、ふだん、どの程度おこなっているかを尋ねている(Q15-①~⑥)。また、このなかで「あまりやらない」または「全くしない」と回答したものについては、その理由についても尋ねた。

まず、全体を概観してみると、唯一「トイレの掃除」だけは「あまりやらない」と「全くしない」の合計が過半数に達しているが、他の5項目は、それとは反対に「よくやる」と「時間があればやる」の合計の方が過半数となっていることをおさえておく必要がある。なかでも「家や家具の修繕」は、「時間があれば～」を含めれば、75.4%、つまり4人に3

図4-3-1. 家庭参加

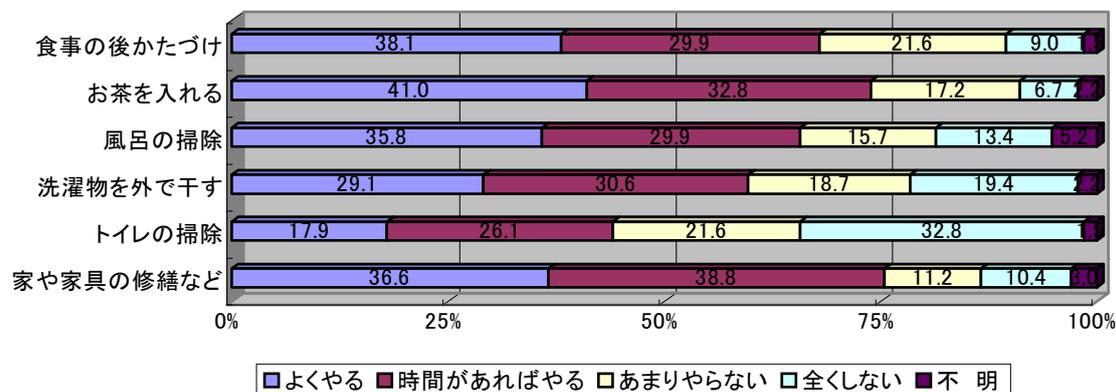
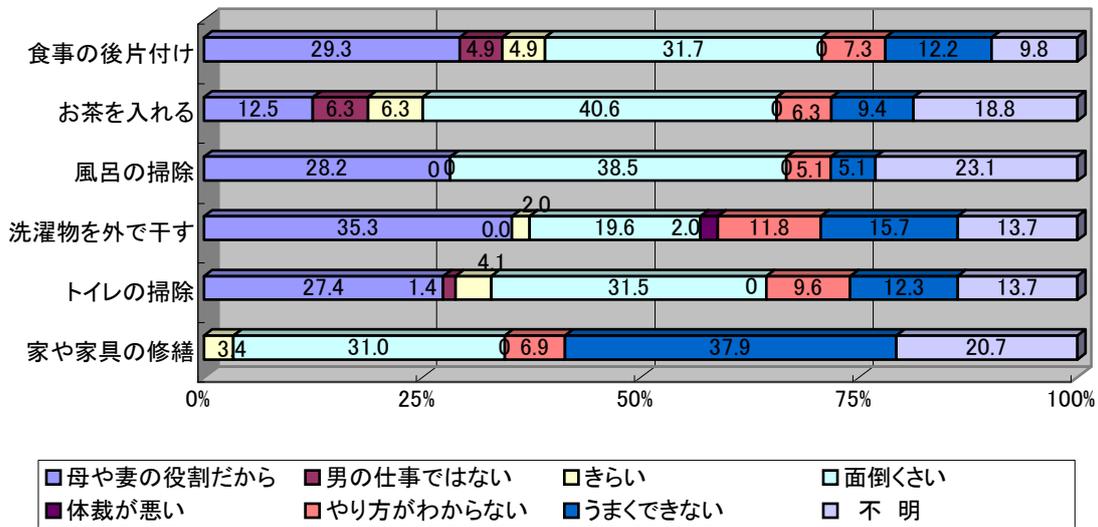


図4-3-2. やらない理由



人がおこなっているという結果になった。しかしながら、こうした結果から「今日、家庭内でも男女共同参画が確立されつつある」といった結論を導くのは短絡的にすぎよう。その理由については、この後すぐにおこなう考察のなかで明らかにするが、同時に、厳密に言えばこの回答があくまで男性本人の主観によるものであるという限界もあるからだ。たとえば「週に1回ぐらい風呂の掃除をする」ことを、ある人は「あまりやらない」と考え、他のある人は「よくやっている」とみなすことができるからだ。それでも、ある程度は、男性たちの家庭参加の現状を知る手がかりにはなるであろう。

表4-2-1. 「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」×夫婦の働き方の理想

		夫婦の働き方の理想							
		全体	夫フルタイム /妻家事	妻フルタイム /夫家事	夫婦ともフル タイム	夫フルタイム /妻パート	妻フルタイム /夫パート	夫婦短時間で1.5人分	不明
「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」	全体	109	28	—	22	47	—	9	3
		100.0	25.7	—	20.2	43.1	—	8.3	2.8
	そう思う	13	4	—	1	8	—	—	—
		100.0	30.8	—	7.7	61.5	—	—	—
	どちらかといえば そう思う	27	5	—	7	13	—	1	1
		100.0	18.5	—	25.9	48.1	—	3.7	3.7
	どちらかといえば そう思わない	18	3	—	5	8	—	2	—
	100.0	16.7	—	27.8	44.4	—	11.1	—	
そう思わない	39	12	—	7	15	—	3	2	
	100.0	30.8	—	17.9	38.5	—	7.7	5.1	
不明	12	4	—	2	3	—	3	—	
	100.0	33.3	—	16.7	25.0	—	25.0	—	

各項目をもう少し詳しく考察してみよう。まず、「家や家具の修繕など」についてだが、「よくやる」だけに注目すれば36.6%と3番目の高さでしかないものの、上述したように「時間があれば～」を含めると、もっともおこなう層が多い。このズレは、おそらく「家

や家具の修繕」が毎日やらなければならないようなことではないためと思われる。むしろ重要なのは、なぜこの項目において「よくやる」と「時間があればやる」の回答が多かったか、であろう。そこで、「あまりやらない」「全くしない」と回答した人が挙げた理由に着目してみたい(図4-3-2)。「家や家具の修繕」と他の項目の「やらない理由」のあいだのはっきりとした違いは、「母や妻の役割だから」と「男の仕事ではない」を挙げた人がひとりもないことにある(なお、「母や妻の役割だから」と「男の仕事ではない」という理由の違いは、前者がそれぞれの家族や夫婦のあいだでの(暗黙、ないし明示的な)分担を指しているのに対し、後者はより広範な社会的な性役割規範を指している点にある)。言い換えれば、それをするのは「夫の役割」ないし「男の仕事」だから、ということになる。つまり、「時間があれば～」を含め4人に3人が家や家具の修繕をしているという結果は、せいぜい「家庭内の性別役割分業」を示しているにすぎないと読まなければならない。しかも、その分業のなかで男性たちが日常的な家事についてはおこなわないとすれば、とうてい「家庭内の男女共同参画」とは呼べない。

では、これとは反対に「母や妻の役割だから」という理由がもっとも高かった「洗濯物を外で干す」はどうであろうか。図4-3-1に示したように、「洗濯物を外で干す」は、「トイレの掃除」に次いで、「あまりやらない」「全くしない」が多い項目であったが、それでも「よくやる」「時間があればやる」を合わせると6割弱になり、過半数を占めている。わが国における男性学の先駆者である伊藤公雄(『男性学入門』, 1996)は、この「洗濯物を外で干す」ことが「男のメンツ」に関わっているので「男の自立度チェック」の有効な方法になると論じている。かりに、伊藤が述べるように「洗濯物を外で干す」かどうかで「男の自立」がわかるとすれば、過半数がおこなうという結果は男性たちがある程度自立していることを示している、ということになる。本調査では、別の箇所(Q19-⑨)で「外で洗濯物を干すなど、男の沽券にかかわる」という意見についてどう思うかも尋ねた。この質問と、実際に洗濯物を外で干しているかどうか尋ねた質問とクロスさせたのが表4-3-1である。これを見ると、たしかに「外で洗濯物を干すなど、男の沽券にかかわる」と思っている層(「そう思う」および「どちらかといえばそう思う」)では大半が「あまりやらない」もしくは「全くしない」と答えている。だが、「男の沽券にかかわる」に否定的な層でも、3~4割が「あまりやらない」「全くしない」と答えている。少なくとも、「外

表4-3-1. 「外で洗濯物を干すなど、男の沽券にかかわる」×「洗濯物を外で干す」

		「洗濯物を外で干す」					
		全 体	よくやる	時間が あればやる	あまり やらない	全くしない	不 明
男の 沽券 にか かわ る	全 体	134 100.0	39 29.1	41 30.6	25 18.7	26 19.4	3 2.2
	そう思う	4 100.0	1 25.0	— —	— —	3 75.0	— —
	どちらかといえ ば そう思う	7 100.0	— —	— —	3 42.9	4 57.1	— —
	どちらかといえ ば そう思わない	34 100.0	3 8.8	16 47.1	7 20.6	7 20.6	1 2.9
	そう思わない	87 100.0	35 40.2	24 27.6	15 17.2	12 13.8	1 1.1

で洗濯物を干せる」かどうかだけで「男の自立度」を測るのは難しそうである。

おこなう人がもっとも少数で、過半数に満たなかった「トイレの掃除」についてもふれておこう。山岸（「団塊男性のジェンダー意識」, 2001）は、東京男性調査の結果をふまえ、「現在では『洗濯物を干す』ことには意識のうえでは抵抗がなくなっているところまでできた」とし、「トイレの掃除」が『洗濯物を干す』にかわる現在の男性たちの家事参加のバロメーターになっている」と言う。また、「トイレの掃除」が家事参加のバロメーターとなりうるのは、それが「嫌なことやだれからも高く評価されないことは妻にゆだねる」の典型であるからだと言う（同）。本調査でも、表4-3-1の単純集計（全体）を見ればわかるように、「外で洗濯物を干すなど、男の沽券にかかわる」については134人中121人が否定している。両者の「やらない理由」を比較してみても、「面倒くさい」との理由が「トイレの掃除」で10ポイント以上高くなっており、山岸の主張を傍証する結果となった。さらには、本調査の回答者がジェンダー問題に関心をもつ層に偏っていることを念頭におけば、「洗濯物を外で干す」よりも「トイレの掃除」の結果の方が、家庭参加の実態により近いことも考えられる。

【ジェンダー意識と家庭参加】

次に、Q15-①～⑥の6項目の回答を点数化し、その合計点数から算出した「家庭参加度」を見ていくことにする。「家庭参加度」の算出方法や配点は第2章で述べられているので、さっそく、その検討に入りたい。

「家庭参加度」は、まずなにより、配偶者またはパートナーの有無に関係しているのではないかと考えられる。配偶者もしくはパートナーがいれば男性本人はあまり家事をせず、いなければ本人か家族のだれかがしなければならぬであろうからだ。しかし、その有無と「家庭参加度」とのクロス集計では、むしろ「配偶者またはパートナーなし」の層の方があまり家事をしていないという結果になっている。これは、「配偶者またはパートナーなし」の層が若年層に多い（36人中、20歳代が10人、30歳代が10人）からとは考えられないだろうか。そこで次に、年齢階層別にどうなっているかを見ておこう（表4-3-2）。

表4-3-2. 年齢階層×家庭参加度

		家庭参加度(オリジナル配点)			
		全 体	高位層	中位層	低位層
年 齢 階 層	全 体	107 100.0	24 22.4	57 53.3	26 24.3
	20歳代	10 100.0	2 20.0	6 60.0	2 20.0
	30歳代	26 100.0	4 15.4	12 46.2	10 38.5
	40歳代	19 100.0	4 21.1	12 63.2	3 15.8
	50歳代	21 100.0	7 33.3	9 42.9	5 23.8
	60歳代	31 100.0	7 22.6	18 58.1	6 19.4

表4-3-3. 配偶者年収×家庭参加度

		家庭参加度(オリジナル配点)			
		全 体	高位層	中位層	低位層
配偶者 年 収	全 体	80 100.0	19 23.8	43 53.8	18 22.5
	～130万未満	47 100.0	8 17.0	28 59.6	11 23.4
	130～400万未満	12 100.0	5 41.7	5 41.7	2 16.7
	400～800万未満	11 100.0	3 27.3	7 63.6	1 9.1

しかし、この結果を見る限り、50歳、60歳代でやや「家庭参加度」高位層が多くなっているものの、年齢階層別で一貫した特徴は見られなかった。30歳代だけは低位層の比率が全体平均よりも高くなっているが、年齢階層が低い層は家事をあまりしないとは言えそうにない。

となると、たんに配偶者や生活上のパートナーがいるかどうかではなく、他の要因を考慮する必要がありそうである。配偶者の収入別に見てみたのが、表4-3-3である。配偶者が働いていて家事をする時間があまりなければ、男性本人がその分を負担する可能性が高いし、反対に、配偶者が働いていないか、働いていてもパート・タイム労働程度という状況であれば男性本人は家事をあまりしないだろう、と考えられる。「配偶者年収 130万円未満」という区切りは、言うまでもなく、「配偶者控除」を念頭においてのものであり、この層は配偶者が家事をする時間を比較的多くもっていると推測される。表4-3-3を見ると、配偶者年収「～130万未満」では、若干ではあるが「家庭参加度」高位層よりも低位層が多く、反対に、「130～400万未満」と「400～800万未満」では「家庭参加度」低位層より高位層が多いことがわかる。

しかしながら、両者の論理機制を見誤ってはならない。女性の就労と男性の家庭参加は、現実には相即的ではあるが、男女共同参画社会の観点からすれば、論理的には男性の家庭参加が女性の就労に先行する。つまり、女性が働かなければ男性が家事をできないというわけではないのに対し、男性の家事参加がなければ女性が就労することは困難である。

他にも、基本属性との関連を見てみたが、「家庭参加度」と強い相関がみられる項目は見あたらなかった。では、ジェンダー意識との関連についてはどうであろうか。「家庭参加度」を、「男らしさ度」、「男性優位度」(Q24-①～④, ⑥, ⑦の合計点数から算出)の各層別

表4-3-4. 男らしさ度×家庭参加度

		家庭参加度(オリジナル配点)			
		全 体	高位層	中位層	低位層
(オリジナル配点) 男らしさ度	全 体	105 100.0	24 22.9	55 52.4	26 24.8
	高位層	20 100.0	1 5.0	9 45.0	10 50.0
	中位層	54 100.0	15 27.8	29 53.7	10 18.5
	低位層	31 100.0	8 25.8	17 54.8	6 19.4

表4-3-5. 男性優位度×家庭参加度

		家庭参加度(オリジナル配点)			
		全 体	高位層	中位層	低位層
(オリジナル配点) 男性優位度	全 体	76 ----- 100.0	15 ----- 19.7	40 ----- 52.6	21 ----- 27.6
	高位層	21 ----- 100.0	2 ----- 9.5	9 ----- 42.9	10 ----- 47.6
	中位層	53 ----- 100.0	11 ----- 20.8	33 ----- 62.3	9 ----- 17.0
	低位層	32 ----- 100.0	11 ----- 34.4	15 ----- 46.9	6 ----- 18.8

に見たのが、表4-3-4と表4-3-5である。

「男らしさ度」の各層ごとに、家庭参加度がどのようになっているかを見てみると、「男らしさ度」の中位層と低位層は、全体平均よりも「家庭参加度」高位層がやや多くなっているということ以外に、目立った特徴はない。また、「男らしさ度」中位層と低位層とのあいだには、違いもほとんど見られない。だが、「男らしさ度」高位層だけは、20人のうち19人までが家庭参加度の中位層もしくは低位層に入っており、「男らしさ」に強くとらわれている人は、あまり家庭参加をしていないということが読みとれる。

「男性優位度」別に見ても、同じように、「男性優位度」高位層は「家庭参加度」低位層の比率が明らかに高くなっている。また、これは「男らしさ度」とのクロス集計では見られなかった点であるが、「男性優位度」低位層では、その高位層、中位層と比較したとき、「家庭参加度」の高位層の比率が大きくなっていることがわかる。

こうした結果から、とりあえず、男性の家庭参加は本人属性よりもジェンダー意識との関連が強いと言えるかもしれない。

(尾形)

5. 仕事の領域における意識と実態

本章では仕事領域の意識と実態について詳述していく。前章までで明らかにされた「家庭と仕事、両方も大切」という意識をもちながらも、さまざまな要因により、実際は「仕事一辺倒」な生活にならざるをえない男性像を浮かび上がらせる。また、分析にあたって、平成12年度国勢調査や東京男性調査と比較検討していく。最後に「仕事一辺倒」になる原因としての「仕事領域におけるジェンダー意識」を明らかにする。

5-1. 就業状況：平成12年度の国勢調査との比較検討

まず、本節では、被調査者の仕事に関するプロフィールを、「従業員規模」や「業種」など基礎データから、平成12年度の国勢調査を基にした川崎市発行の『14年版統計データブック』（以下、『14年版統計』と略記）の項目と比較検討してみる。

まず、「従業員規模」(Q1-SQ2)から見ていくことにしよう。『14年版統計』による分類法を踏襲すると、従業者4～29人の事業所を小規模、30～299人を中規模、300人以上を大規模事業所と分類している（川崎市，2000：19）。また『14年版統計』はあくまでも従業者のみを扱っているため、「公務員」や「わからない」という項目がない。また本節では小規模を、「2人」からと設定し、中規模、大規模の分類は『14年版統計』に従った。

図5-1-1. 従業先の規模

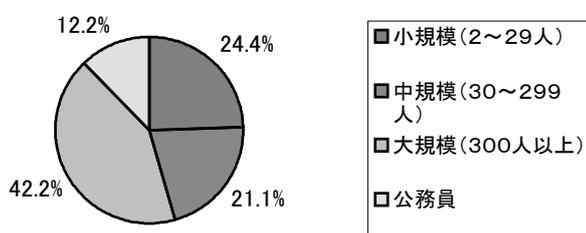
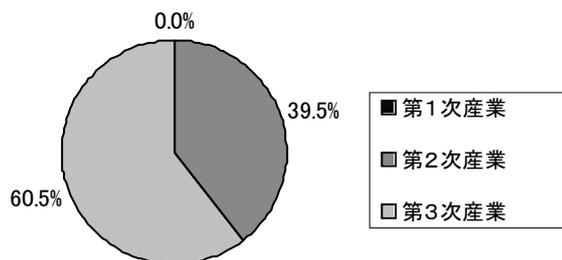


図5-1-2. 産業大分類



今回、30人未満の小規模事業所従業者は24.2%、30～299人の中規模は20.9%、300人以上の大規模は41.8%、公務員が12.2%であった（図5-1-1）。また、『14年版統計』の基準に基づいて、「公務員」「わからない」を除いた場合、小規模は27.9%、中規模は24.1%、大規模は48.1%であった。『14年版統計』では、小規模が26.3%、中規模が29.4%、

大規模が 44.3%であり、今回の調査では、中規模と大規模に約 5%の差が見られる。

次に、「業種」を産業大分類別に見ていくと（図 5-1-2）、第 1 次産業が 0%、第 2 次産業が 39.5%、第 3 次産業が 60.5%であった。これについても『14 年版統計』をみると、第 1 次産業が 0.5%、第 2 次産業が 27.4%、第 3 次産業が 72.2%であり、本調査回答者は第 2 次産業が多くなっている。

産業大分類を職業分類別でみると、第 2 次産業では、「上級ノンマニュアル」が 4 割以上を占め、「マニュアル」は 25%を下回るようになった。また第 3 次産業でも「上級ノンマニュアル」が 47.8%で半数近くであるが、「下級ノンマニュアル」では 23.9%「マニュアル」では 28.3%と、職業分類別での偏りがある。これは、ある程度女性問題などに関心のある「上級ノンマニュアル」が比較的多く回答してきたと考えられる。

（桑江）

5-2. 会社・肩書きに対する意識

本節では、仕事の領域における男性の会社への帰属意識や肩書きに対する意識を、職業分類別または 1998 年に東京女性財団が実施した『東京在住の男性への意識調査』とのデータとの比較から検討する。

表 5-2-1. 年齢階層 × 職業 4 分類

		職業 4 分類						
		全 体	上級ノン マニュアル	下級ノン マニュアル	マニュアル	自営	その他・無 職・学生	不 明
年 齢 階 層	全 体	134 ----- 100.0	43 ----- 32.1	27 ----- 20.1	21 ----- 15.7	9 ----- 6.7	33 ----- 24.6	1 ----- 0.7
	20 歳代	16 ----- 100.0	2 ----- 12.5	4 ----- 25.0	3 ----- 18.8	1 ----- 6.3	6 ----- 37.5	- ----- -
	30 歳代	31 ----- 100.0	11 ----- 35.5	10 ----- 32.3	5 ----- 16.1	2 ----- 6.5	2 ----- 6.5	1 ----- 3.2
	40 歳代	22 ----- 100.0	12 ----- 54.5	7 ----- 31.8	2 ----- 9.1	- ----- -	1 ----- 4.5	- ----- -
	50 歳代	26 ----- 100.0	12 ----- 46.2	2 ----- 7.7	6 ----- 23.1	3 ----- 11.5	3 ----- 11.5	- ----- -
	60 歳代	39 ----- 100.0	6 ----- 15.4	4 ----- 10.3	5 ----- 12.8	3 ----- 7.7	21 ----- 53.8	- ----- -

調査対象者を職業分類別でみていくと、管理職経営職や専門技術職に従事する「上級ノンマニュアル」は 32.1%で、事務職や販売・営業などの「下級ノンマニュアル」は 20.1%、サービス業や労務・生産関係に従事する「マニュアル」は 15.7%、「自営業者」は 6.7%であった。また「学生・無職およびその他の仕事に従事している者」は 24.6%であった。「学生・無職およびその他の仕事」の割合が高くなっているのは、回答者に定年退職後の 60 歳代が多かったためと思われる（表 5-2-1）。

以下、現在何らかの仕事に従事している者（全体数=109）の会社との距離感について、「『〇〇社の自分』という意識が結構強い」（Q 2-①）、「自分から会社や肩書きを取ると何が残るか不安になる」（Q 2-②）、「相手を会社名や肩書きで評価することが多い」（Q 2-③）の、3つの質問項目からみてみよう。

第 1 に、会社への帰属意識をたずねた、「『〇〇社の自分』という意識が結構強い」は、

図5-2-1. 「〇〇社の自分」という意識が結構強い

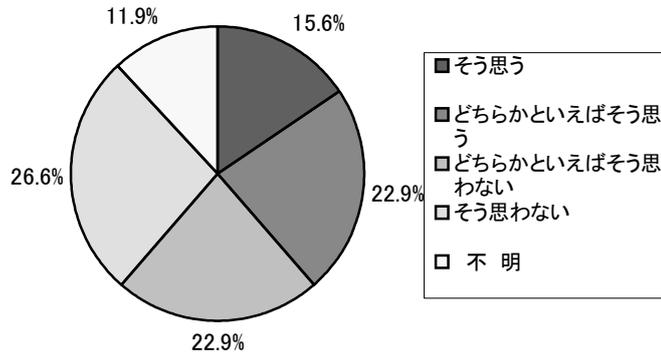
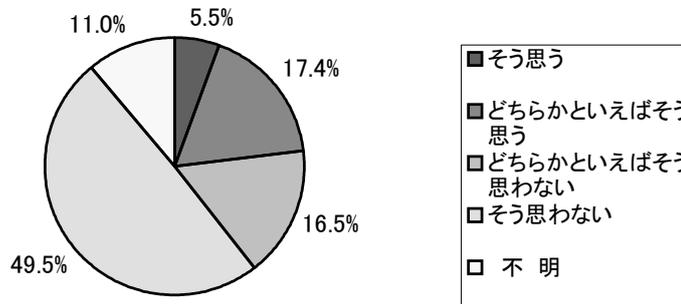


図5-2-2. 「自分から会社や肩書きを取ると何が残るか不安になる」



「そう思う」が 15.6%、「どちらかといえばそう思う」が 22.9%であり、合計すると 38%程度であった（図5-2-1）。東京男性調査（東京女性財団 1998，第2章を参照のこと）では「そう思う」が 22.6%、「どちらかといえばそう思う」が 30.0%で、過半数を超えていたことを考えれば、本調査では、必ずしも会社への帰属意識が高いとはいえないだろう。

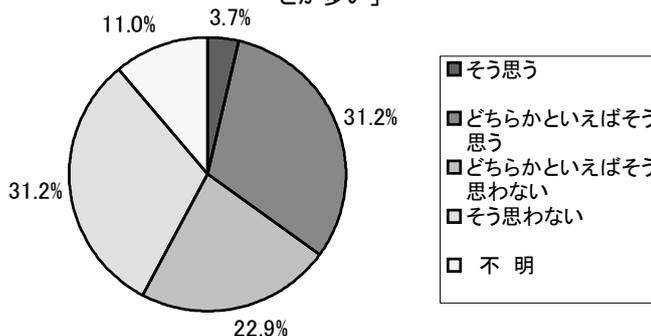
第2に、会社や肩書きへの依存（執着）をはかる項目である、「自分から会社や肩書きを取ると何が残るか不安になる」という設問では、肯定的にとらえる回答は 22.9%、内訳は「そう思う」が 5.5%、「どちらかといえばそう思う」が 17.4%であった。逆に、否定的な回答は、「そう思わない」が 49.5%と半数近くを占め、「どちらかといえばそう思わない」の 16.5%を合計すると、66.0%となり、3人に2人が否定的な考えを持っている（図5-2-2）。東京男性調査では、肯定派の「そう思う」および「どちらかといえばそう思う」の合計が 26.0%、否定派の「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計が 69.5%であり、本調査は東京男性調査と同様な結果が出た。

上記2つは調査対象者本人についての項目であったが、取引先などの相手を判断する際にはどうであろうか。第3に、「相手を会社名や肩書きで評価することが多い」をみていこう（図5-2-3）。肯定的意見は 34.9%、「そう思う」が 3.7%、「どちらかといえばそう思う」が 31.2%であった。一方、否定的意見である「どちらかといえばそう思わない」は 22.9%、「そうは思わない」は 31.2%、合計は 54.1%であった。このことから、いまだに3人に1人は会社や肩書きで判断していることが明らかになった。東京男性調査では、肯定的意見が 39.8%（「そう思う」が 5.9%。「どちらかといえばそう思う」が 23.9%）、否定的意見は 66.4%（「そう思わない」が 35.6%、「どちらかといえばそう思わない」が 30.8%）であった。今回の調査では、肯定層・否定層いずれも東京男性調査にくらべて、減少している。

これは「不明」が11.0%であること（東京男性調査では4.6%）が影響している。つまり、ある場面では会社や肩書きで判断し、別の場面では判断しないという意識があるようだ。

以上のことから東京男性調査と比較して、個別の質問において若干の差はあるものの、現在でも約3人に1人が、自己及び他者を評価するときに「会社」に関する指標を用いていることが明らかになった。また、会社中心主義の男性が5人に1人以上いることも明らかになった。

図5-2-3. 「相手を会社名や肩書きで評価することが多い」



次に、職業分類別で違いはあるかを検討していく。会社への帰属意識（表5-2-2）についてみていくと、「上級ノンマニュアル」は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」が比較的多く、4割以上が肯定的にとらえている。一方、「マニュアル」では同じく約40%近くが、「そう思わない」と強く否定している。

表5-2-2. 職業4分類×「『〇〇社の自分』という意識が結構強い」

		「『〇〇社の自分』という意識が結構強い」					
		全 体	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない	不 明
職業 4 分類	全 体	109 ----- 100.0	17 ----- 15.6	25 ----- 22.9	25 ----- 22.9	29 ----- 26.6	13 ----- 11.9
	上級 ノンマニュアル	43 ----- 100.0	7 ----- 16.3	12 ----- 27.9	11 ----- 25.6	9 ----- 20.9	4 ----- 9.3
	下級 ノンマニュアル	27 ----- 100.0	4 ----- 14.8	6 ----- 22.2	9 ----- 33.3	7 ----- 25.9	1 ----- 3.7
	マニュアル	21 ----- 100.0	2 ----- 9.5	5 ----- 23.8	5 ----- 23.8	8 ----- 38.1	1 ----- 4.8
	自 営	9 ----- 100.0	1 ----- 11.1	1 ----- 11.1	— ----- —	2 ----- 22.2	5 ----- 55.6
	その他	9 ----- 100.0	3 ----- 33.3	1 ----- 11.1	— ----- —	3 ----- 33.3	2 ----- 22.2

会社や肩書きに対する意識(表5-2-3)で最も目立つ特徴は、「マニュアル」の71.4%が「そう思わない」と強く否定していることである。さらに「どちらかといえばそう思わない」を合計すると、9割以上が否定的な意見を持っていることになる。また「上級ノンマニュアル」でも48.8%が「そう思わない」と回答し、「どちらかといえばそう思わない」の18.6%と合計すると、おおよそ3人に2人が否定的な意見であった。対照的に「下級ノ

ンマニュアル」では、40%以上が「そう思う」もしくは「どちらかといえばそう思う」と肯定的な考えを持っていることがわかる。

表5-2-3. 職業4分類×「自分から会社や肩書きを取ると何が残るか不安になる」

		「自分から会社や肩書きを取ると何が残るか不安になる」					不 明
		全 体	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない	
職業 4 分 類	全 体	109 100.0	6 5.5	19 17.4	18 16.5	54 49.5	12 11.0
	上級 ノンマニュアル	43 100.0	5 11.6	6 14	8 18.6	21 48.8	3 7.0
	下級 ノンマニュアル	27 100.0	1 3.7	10 37.0	5 18.5	10 37.0	1 3.7
	マニュアル	21 100.0	— —	2 9.5	3 14.3	15 71.4	1 4.8
	自 営	9 100.0	— —	— —	— —	4 44.4	5 55.6
	その他	9 100.0	— —	1 11.1	2 22.2	4 44.4	2 22.2

表5-2-4. 職業4分類×「相手を会社名や肩書きで評価することが多い」

		「相手を会社名や肩書きで評価することが多い」					不 明
		全 体	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない	
職業 4 分 類	全 体	109 100.0	4 3.7	34 31.2	25 22.9	34 31.2	12 11.0
	上級 ノンマニュアル	43 100.0	1 2.3	18 41.9	9 20.9	11 25.6	4 9.3
	下級 ノンマニュアル	27 100.0	— —	11 40.7	7 25.9	8 29.6	1 3.7
	マニュアル	21 100.0	1 4.8	4 19.0	6 28.6	9 42.9	1 4.8
	自 営	9 100.0	1 11.1	— —	1 11.1	3 33.3	4 44.4
	その他	9 100.0	1 11.1	1 11.1	2 22.2	3 33.3	2 22.2

最後に、「相手を会社名や肩書きで評価することが多い」についてみると（表5-2-4）、ここでは、「ノンマニュアル」と「マニュアル」で意識に大きな差が見て取れる。「上級ノンマニュアル」及び「下級ノンマニュアル」では40%以上が、相手を会社名や肩書きなどで判断するのに対して、「マニュアル」では7割以上が否定的な意識をもっている。さらに4割以上が「そう思わない」と強く否定している。これは「ノンマニュアル」と「マニュアル」の就労環境から推察できる。一般的に「マニュアル」は他の会社との接触機会が少ない。つまり、一企業内で特定の仕事すべてを行うことが多いためである。「ノンマニュアル」の場合は、業務内容によって複数の企業を相手にすることが考えられる。

以上から、「上級ノンマニュアル」「下級ノンマニュアル」では、旧来の終身雇用制度や年功序列が崩壊したという状況においてさえ、「一度入った会社で出世し、勤め上げる」と

いう旧来の価値観や、肩書きや企業名による人物評価をする者が約4割近くいることになるだろう。逆の見方をすると、3つの設問いずれにも約半数が否定的な回答をしているということは、現在の厳しい雇用状態から「転職もやむなし、むしろキャリアアップのためになら、積極的に会社を渡り歩く」という新しい考えが反映しているのかもしれない。

一方「マニュアル」では3つの項目すべてにおいて否定的であった。この結果から推察されることは、「マニュアル」は会社に対する意識というものはきわめて希薄であることだ。それは「マニュアル」が比較的単純労働に従事し、企業から特別な役職や仕事を与えられていないのではないだろうか。また流動的な雇用形態があることから、特定の会社や地位には執着がなく、収入を得るための一時的な所属先という意識があると考えられる。なお、「自営」及び「その他・無職・学生」についてはサンプル数が他の分類に比べて極端に少なかったので詳述は割愛する。

(桑江)

5-3. 仕事とジェンダー・バイアス

つぎに、職場内の女性の同僚および、生活上のパートナーの収入に関する項目について分析していくことにする。また、職業分類別の傾向についてもあわせて論じていく。

【「女性社員よりは男性社員の方が信頼できると思う」】

表5-3-1. 職業4分類×「女性社員よりは男性社員の方が信頼できると思う」

		「女性社員よりは男性社員のほうが信頼できると思う」					
		全 体	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない	不 明
職業 4 分 類	全 体	109 100.0	8 7.3	20 18.3	23 21.1	46 42.2	12 11.0
	上級 ノンマニュアル	43 100.0	6 14.0	6 14.0	8 18.6	20 46.5	3 7.0
	下級 ノンマニュアル	27 100.0	2 7.4	8 29.6	6 22.2	10 37	1 3.7
	マニュアル	21 100.0	— —	3 14.3	7 33.3	10 47.6	1 4.8
	自 営	9 100.0	— —	2 22.2	1 11.1	1 11.1	5 55.6
	その他	9 100.0	— —	1 11.1	1 11.1	5 55.6	2 22.2

まず全体をみると、「女性社員よりは男性社員の方が信頼できると思う」(Q2-④)に対して、「そう思う」は7.3%、「どちらかといえばそう思う」は18.3%であった(表5-3-1)。これは、職場内における男女平等がうたわれつつも、男性の中ではいまだに、仕事は男性の領域であり、女性よりも男性が仕事における領域では優位であるべきという考えを持つ男性が4人に1人ほどいることを示している。東京男性調査では「そう思う」が12.2%、「どちらかといえばそう思う」が23.9%、合計が36.1%であったこと(約3人に1人以上)から考えると、職場においては男性が優位であるという考えは減少傾向にあり、仕事における男女参画社会は徐々に進展が見て取れるだろう。だが、第1節で述べたよう

に、女性問題にある程度関心がある層が積極的に回答したことが、このような結果をもたらしたかもしれない。

職業分類別でみると、「上級ノンマニュアル」や「下級ノンマニュアル」では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が、それぞれ28%、37%と、全体平均(25.6%)を上回っている。近年、女性も「総合職」として男性と同等に仕事をし、出世する現代においては、もっとも対等にさせたくないという意識がこれらの職業での女性の進出を妨げていることは、女性のさらなる発展を阻害する一要素になる可能性を持っていると考えられる。また「マニュアル」では、男性/女性という意識は否定的な意見が8割以上である。これは男女平等という考えの浸透しているからではなく、従事する労働内容が男女とも同じ業務であるか、もしくは性別で明確な役割分業が存在するためであろう。前者の場合は大規模工場のベルトコンベア的な労働状態であり、後者は小規模事業所で男性は肉体労働、女性は経理や事務などに従事している場合である。

東京男性調査にくらべて、全体的には男女参画社会が進んでいると思われるものの、特定の業種・分野においてはいまだに女性の進出を阻む要素が依然として残っており、ある程度の男性はそれを容認しているのではないかと考える。

【「取引先の担当者が女性だと少し馬鹿にされたような気がする」】

表5-3-2. 職業4分類×「取引先の担当者が女性だと少し馬鹿にされたような気がする」

		「取引先の担当者が女性だと少し馬鹿にされたような気がする」					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	不 明
職業 4 分類	全 体	109 100.0	3 2.8	4 3.7	23 21.1	67 61.5	12 11.0
	上級ノンマ ニュアル	43 100.0	2 4.7	1 2.3	11 25.6	26 60.5	3 7.0
	下級ノンマ ニュアル	27 100.0	— —	2 7.4	4 14.8	20 74.1	1 3.7
	マニュアル	21 100.0	— —	1 4.8	5 23.8	14 66.7	1 4.8
	自 営	9 100.0	— —	— —	2 22.2	2 22.2	5 55.6
	その他	9 100.0	1 11.1	— —	1 11.1	5 55.6	2 22.2

「取引先の担当者が女性だと少し馬鹿にされたような気がする」(Q2-⑤)については、「どちらかといえばそう思わない」が21.1%で、「そう思わない」が61.4%と、80%以上の男性が、取引先の女性に対しては、ほとんど抵抗感を感じることはないように思われる(表5-3-2)。東京男性調査でも、「どちらかといえばそう思わない」が27.2%、「そう思わない」が59.8%と、合計すると87.0%であり、「抵抗を感じない」という回答が圧倒的多数派であった。また、この項目については職業分類別で目立った特徴はみられなかった。

【「女性の上司のもとで働くことは抵抗がある」】

表5-3-3. 職業4分類×「女性の上司のもとで働くことは抵抗がある」

		「女性の上司のもとで働くことは抵抗がある」					不 明
		全 体	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない	
職業 4 分 類	全 体	109 100.0	5 4.6	20 18.3	19 17.4	53 48.6	12 11
	上級 ノンマニュアル	43 100.0	3 7.0	5 11.6	11 25.6	21 48.8	3 7.0
	下級 ノンマニュアル	27 100.0	— —	8 29.6	2 7.4	16 59.3	1 3.7
	マニュアル	21 100.0	1 4.8	4 19.0	3 14.3	12 57.1	1 4.8
	自 営	9 100.0	— —	3 33.3	1 11.1	— —	5 55.6
	その他	9 100.0	1 11.1	— —	2 22.2	4 44.4	2 22.2

「女性の上司のもとで働くことは抵抗がある」(Q2-⑥)では、「そう思う」が4.6%、「どちらかというところを思う」が18.3%であり、合計すると22.9%になる(表5-3-3)。

東京男性調査では、「そう思う」が13.0%、「どちらかといえればそう思う」が20.6%、合計でも33.6%、つまり3人に1人が抵抗を感じていたが、本調査では、それが約4人に1人弱へと減っていることがわかる。近年の女性の社会進出が進展した結果、女性の管理職経営者が少しずつ増加している現状を男性が容認するようになったと考えられる。だが他に比べて、「下級ノンマニュアル」の場合、「どちらかといえればそう思う」が30%近くいることが、特筆すべきことであろう。この結果は、いまだ特定の職種では、女性の進出に対して、抵抗感をもつ男性が確実にいるということを示している。

【「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」】

最後に、「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」(Q2-⑦)という項目についてみていく(表5-3-4)。「そう思う」が11.9%、「どちらかといえればそう思う」が24.8%で、合計すると34.7%に達する。Q2-④～⑦の4つの質問項目のなかではもっとも肯定層の割合が高いのが、この「妻や恋人の収入」に関するものである。東京男性調査でも、「そう思う」が17.3%、「どちらかといえればそう思う」が21.1%、合計して38.4%であった。

また、これまでの質問項目がある程度、東京男性調査との間で、差が開いているのに対して、この「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」だけ、差がわずかでしかない。

つまり「女性社員」や「女性上司」、「取引先」など仕事に関することではある程度男女共同参画が浸透しつつも、「妻(配偶者)」や「恋人」などきわめて限定的で親密な間柄では、自らの優位性を維持し続けたいと思っているのではないだろうか。

上記の表にもどって、職業分類別にみると、「上級ノンマニュアル」においては「そう思わない」が48.8%、「どちらかといえればそう思わない」が14.0%、また「下級ノンマニュアル」においては「そう思わない」が33.3%、「どちらかといえればそう思わない」が22.2%

と、「ノンマニュアル」においては、否定層＝「抵抗を感じない」が多数派であった。

表5-3-4. 職業4分類×「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」

		「妻や恋人の収入が自分より高いと抵抗がある」					
		全 体	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない	不 明
職業 4 分類	全 体	109 100.0	13 11.9	27 24.8	18 16.5	39 35.8	12 11.0
	上級 ノンマニュアル	43 100.0	5 11.6	8 18.6	6 14.0	21 48.8	3 7.0
	下級 ノンマニュアル	27 100.0	3 11.1	8 29.6	6 22.2	9 33.3	1 3.7
	マニュアル	21 100.0	5 23.8	6 28.6	4 19	5 23.8	1 4.8
	自 営	9 100.0	-	2 22.2	1 11.1	1 11.1	5 55.6
	その他	9 100.0	-	3 33.3	1 11.1	3 33.3	2 22.2

一方、これまでの項目において、否定派が圧倒的に多かった、「マニュアル」はこの項目では、「そう思う」が23.8%、「どちらかといえばそう思う」が28.6%と、肯定派が多数派である。これはどのように考えればよいのであろうか。

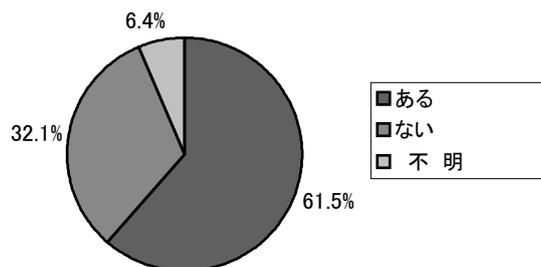
結果をそのまま読めば、「ノンマニュアル」では「家庭」よりも「職場」において、「マニュアル」は「職場」よりも「家庭」で、男性的な優位性を保持したいと考えているのだろう。だが、「ノンマニュアル」でも3割以上の人が「家庭」における優位性を維持したいと考えていることから、また第4章で分析したように「理想とする夫婦の働き方」(Q20)でも「稼ぎ手はあくまでも男性の役割」であるという認識があり、このことが影響しているのだろう。

これらの傾向を総合すると、特定の相手が想定される、妻や恋人など比較的親密な間柄に関するものには旧来の男性優位志向を維持するため、収入の面でも、抵抗を感じる傾向にある。逆に親密性のひくい取引先などは抵抗を感じなくなると言えるかもしれない。つまり、身近で、親密な関係になればなるほど従来の性別意識に基づく意識をもつ傾向があることが明らかになった。

(桑江)

5-4. 残業時間・休日形態について

図5-4-1. 残業の有無

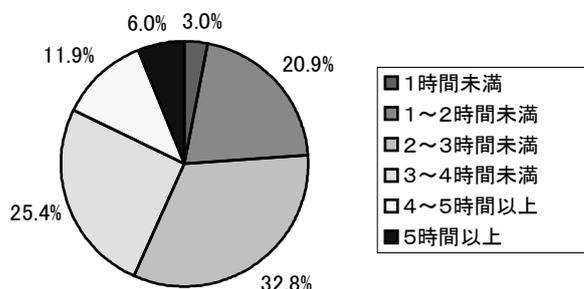


前節までは、仕事に関する自らの意識や職場や家庭における、女性に対する意識について述べてきた。本節では、就業者の残業時間および休日実態などを分析することで、「仕事と家庭、両方を大切にしたい」という意識とは裏腹に、実際には「仕事一辺倒」である男性の就業状態をみていく。

はじめに、残業時間（Q3～5）についてみていくことにしよう。

「残業あり」とした回答者の平均残業時間（Q3）は、「残業あり」61.5%で、「残業なし」は32.1%、「不明」が6.4%であった（図5-4-1）。東京男性調査では「残業あり」が67.7%、「残業なし」が28.5%、「不明」が3.8%である。大まかに言って、6割以上が「残業あり」、で約3割が「残業なし」という就労状態が見て取れる。

図5-4-2. 残業時間(ある人のみ)



さらに「1日あたりの残業時間」では、平均約2時間30分である。詳細に見ていくと、「1時間未満」が3.0%、「2時間未満」が20.9%、「3時間未満」が32.8%、「4時間未満」が25.4%、「4時間以上」が11.9%、「5時間以上」6.0%であり、比較的広く分散している（図5-4-2）。

本調査は残業時間を「1日あたり」で換算し、回答してもらっているため、東京男性調査の「1ヶ月あたり」や、川崎市発行の『平成12年国勢調査結果報告書 川崎市の人口(2)』で報告されている「1週間平均の就業時間」と必ずしも、厳密に比較することはできない。だが、併せて記載することにより、大雑把な印象ではあるが、本調査の傾向をみていこう。

まず東京男性調査では、「1か月の残業時間」の平均時間が30.2時間（1日あたり約1時間弱）であった。具体的に見ていくと、「10時間未満」が10.6%、「20時間未満」が20.6%、「30時間未満」が20.9%、「50時間未満」が27.4%、「50時間以上」が17.9%、「不明」が2.6%であった。また『平成12年国勢調査結果報告書 川崎市の人口(2)』によれば、1週間あたりの労働時間が「40～48時間」が、42.1%と最も高く、以下「49～59時間」が22.4%、「60時間以上」が19.0%となり、49時間以上が4割を超える結果となっている（川崎市，2002：28）。

職業分類で比較すると（表5-4-1）、「上級ノンマニュアル」および「下級ノンマニュアル」においては約8割が「残業あり」で、しかも5割以上が「2時間以上」と回答している。一方「マニュアル」では「残業あり」が38.1%であった。なお、自営業者の場合は今回の調査では4人しかいなかったため、傾向を読みとることはできなかった。

表5-4-1. 職業4分類×残業時間

		残業時間					不明
		全 体	残業なし	～2時間未満	2～4時間未満	4時間以上	
職業4分類	全 体	109 100.0	35 32.1	16 14.7	39 35.8	12 11.0	7 6.4
	上級ノンマニュアル	43 100.0	10 23.3	10 23.3	17 39.5	6 14.0	— —
	下級ノンマニュアル	27 100.0	5 18.5	3 11.1	15 55.6	3 11.1	1 3.7
	マニュアル	21 100.0	13 61.9	2 9.5	6 28.6	— —	— —
	自 営	9 100.0	3 33.3	— —	1 11.1	1 11.1	4 44.4
	その他	9 100.0	4 44.4	1 11.1	— —	2 22.2	2 22.2

表5-4-2. 職業4分類×「あなたの場合、休日はどのようになっていますか」

		「あなたの場合、休日はどのようになっていますか」						不 明
		全 体	完全 週休2日制	隔週土曜日 休日	月1回 週休2日制	週休1日	その他	
職業4分類	全 体	109 100.0	69 63.3	12 11.0	4 3.7	8 7.3	12 11.0	4 3.7
	上級 ノンマニュアル	43 100.0	36 83.7	3 7.0	1 2.3	1 2.3	2 4.7	— —
	下級 ノンマニュアル	27 100.0	20 74.1	3 11.1	2 7.4	1 3.7	1 3.7	— —
	マニュアル	21 100.0	7 33.3	5 23.8	— —	4 19.0	4 19.0	1 4.8
	自 営	9 100.0	1 11.1	1 11.1	1 11.1	2 22.2	2 22.2	2 22.2
	その他	9 100.0	5 55.6	— —	— —	— —	3 33.3	1 11.1

では、次に制度上の休日形態（Q4）についてみていこう。表5-4-2をみると、「完全週休2日制」が63.3%で最も高く、続いて「隔週土曜日休日」が11.0%、「週休1日制」が7.3%、「月1回週休2日制」が3.7%、「その他」が11.0%であった。東京男性調査と比較してみるとにしよう。「完全週休2日制」は49.0%、「隔週土曜日休日」が15.6%、「週休1日制」が14.4%、「月1回週休2日制」が5.2%、「その他」が14.1%であった。ここから、「完全週休2日制」が制度上は普及していることが見て取れる。

これも職業分類で比較してみると、「上級ノンマニュアル」および「下級ノンマニュアル」においては、「週休2日制」が83.7%、74.1%と高くなっている。一方「マニュアル」では「週休2日制」は33.3%であるから、「ノンマニュアル」と「マニュアル」とには大きな開きがある。「マニュアル」では、「隔週土曜日休日」や「週休1日制」が20%前後あることから、まだ完全に「週休2日制」が定着しているとはいえない。

残業時間と休日形態からの考察で、「上級ノンマニュアル」「下級ノンマニュアル」では完全週休2日制度がある程度確立されているものの、休日になった土曜日の分を、平日の残業で補い、逆に「マニュアル」の場合は、明確な休日形態を作らず、残業を行わないという、職業分類別できわめて対照的な労働状況が明らかになった。

これまでは職場の制度的なものに焦点を当ててきたが、実際にはどの程度休日が取れるのであろうか(Q5)。その結果が、表5-4-3である。これをみると、「1ヶ月に実際に仕事を休める日」という質問項目において最も高かったのは「8日以上」で、41.3%であった。だが、休日形態で「週休2日制」と回答した者が63.3%いたことから考えると、制度上の「完全週休2日制度」が必ずしも厳密に機能しているとは限らないことがわかる。また「4日程度」以下は、全体の約18%に相当する。

表5-4-3. 職業4分類×実際に仕事を休める日数

		「実際に仕事を休める日は平均すると1ヶ月につき何日ぐらいか」								
		全 体	2日以下	3日程度	4日程度	5日程度	6日程度	7日程度	8日以上	不 明
職業 4 分 類	全 体	109 100.0	10 9.2	2 1.8	8 7.3	7 6.4	15 13.8	19 17.4	45 41.3	3 2.8
	上級 ノンマニュアル	43 100.0	6 14.0	— —	3 7.0	1 2.3	5 11.6	7 16.3	21 48.8	— —
	下級 ノンマニュアル	27 100.0	1 3.7	2 7.4	2 7.4	1 3.7	6 22.2	5 18.5	10 37	— —
	マニュアル	21 100.0	1 4.8	— —	2 9.5	2 9.5	2 9.5	6 28.6	8 38.1	— —
	自 営	9 100.0	1 11.1	— —	1 11.1	2 22.2	1 11.1	— —	2 22.2	2 22.2
	その他	9 100.0	1 11.1	— —	— —	1 11.1	1 11.1	1 11.1	4 44.4	1 11.1

東京男性調査と比較してみると、「8日以上」は31.6%、「7日以上」が14.1%、「4日程度」以下は26.0%であった。このことから、〈制度〉上の「完全週休2日制」は、ここ数年で15%近く以上伸びているが、〈実態〉の「完全週休2日制」は10%程度にとどまっており、その普及率とは必ずしも一致していない。

職業分類別で比較しても、「上級ノンマニュアル」「下級ノンマニュアル」でも、実際に「8日以上」休めているのは、それぞれ48.8%、37.0%であり、半数にも満たない。やはりこの点からも、休日に対する〈制度〉と〈実態〉の間に、明らかなズレがあるように思われる。また「隔週土曜日」や「週休1日」と回答する傾向にあった「マニュアル」においても、「6日程度」からそれ以上の回答が70%以上いることから、ほぼ制度どおり実施されている。

次に有給休暇について見ていくことにする(Q7)。有給休暇を「とった」と回答した者は59.6%、「とらない」は14.7%、「有給休暇はない」は20.2%であった(図5-4-3)。東京男性調査では、「とった」が73.9%、「とらない」が17.7%、「有給休暇はない」が5.4%であった。本調査では「有給休暇がない」との回答が、比較的高いように思われる。この原因は職業分類別で見ると明らかになる(表5-4-4)。「下級ノンマニュアル」の18.5%、「マニュアル」の38.1%が「有給休暇がない」と回答している。

図5-4-3. 有給休暇の有無と取得

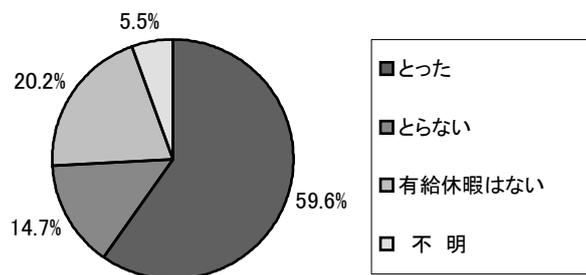


表5-4-4. 職業4分類×有給の有無と取得

		有給休暇の取得日数								
		全体	0日	5日未満	10日未満	15日未満	20日未満	20日以上	不明	有給休暇なし
職業4分類	全体	108	15	18	20	16	3	8	6	22
		100.0	13.9	16.7	18.5	14.8	2.8	7.4	5.6	20.4
	上級 ノンマニュアル	43	6	9	13	8	—	4	—	3
		100.0	14.0	20.9	30.2	18.6	—	9.3	—	7.0
	下級 ノンマニュアル	27	7	5	3	4	2	1	—	5
		100.0	25.9	18.5	11.1	14.8	7.4	3.7	—	18.5
	マニュアル	21	1	1	2	3	1	3	2	8
	100.0	4.8	4.8	9.5	14.3	4.8	14.3	9.5	38.1	
自営	9	—	1	—	—	—	—	3	5	
	100.0	—	11.1	—	—	—	—	33.3	55.6	
その他	8	1	2	2	1	—	—	1	1	
	100.0	12.5	25.0	25.0	12.5	—	—	12.5	12.5	

さらに〈制度〉上の有給休暇があるにもかかわらず、取得日数が「0日」、つまりまったく取得できていない場合が全体でも13.9%いる。とくに「下級ノンマニュアル」では4人に1人以上が、取得日数「0日」という状態である。「有給休暇がない」を合わせると、「下級ノンマニュアル」「マニュアル」の4割以上、「上級ノンマニュアル」の2割近くが、公休日や祝祭日以外、休みを取れない実態がうかがえる。

また、有給休暇を「とった」と回答した者の取得日数についてみると、「5日未満」が16.7%、「10日未満」が18.5%、「15日未満」が14.8%、「20日未満」が2.8%、「20日以上」が7.4%であった（表5-4-4）。職業分類別で比較してみると、「下級ノンマニュアル」「マニュアル」では比較的分散する傾向が見られるが、「上級ノンマニュアル」では「15日未満」の総数が7割にものぼる。

さらに夏休みなどの長期休暇（Q8）については、約70%が「ある」と回答している（図5-4-4）。だが「現実には1週間以上の休暇がとれるか」（Q9）という質問では、51.4%の人が「現実には難しい」と回答している（表5-4-5）。

東京男性調査では「とれる」が18.3%、「何とかとれる」が22.3%、「現実には難しい」が56.8%であった。このことから、長期休暇の取得に関してはある程度認められつつあるのではないだろうか。しかしいまだに半数が「現実には難しい」と回答していることが問題であろう。

図5-4-4. 長期休暇の有無

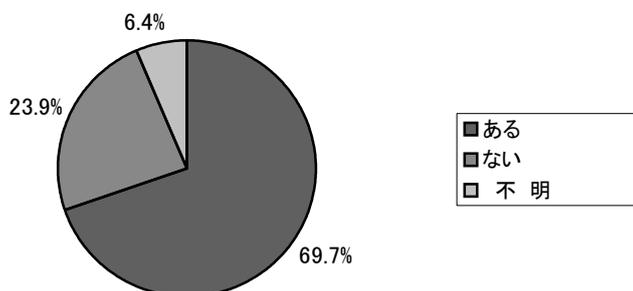


表5-4-5. 職業4分類×「あなたは、現実に1週間の休暇を取ることはできますか」

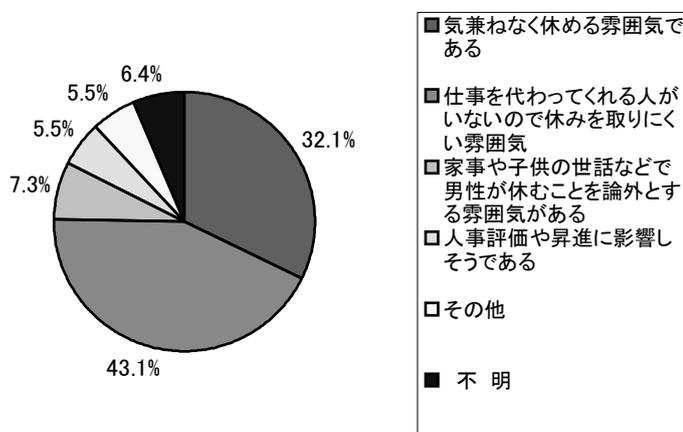
		「あなたは、現実に1週間以上の休暇を取ることはできますか」				
		全 体	とれる	何とかとれる	現実には 難しい	不 明
職業 4 分類	全 体	109 100.0	25 22.9	23 21.1	56 51.4	5 4.6
	上級 ノンマニュアル	43 100.0	11 25.6	11 25.6	21 48.8	— —
	下級 ノンマニュアル	27 100.0	4 14.8	5 18.5	18 66.7	— —
	マニュアル	21 100.0	5 23.8	5 23.8	10 47.6	1 4.8
	自 営	9 100.0	2 22.2	1 11.1	4 44.4	2 22.2
	その他	9 100.0	3 33.3	1 11.1	3 33.3	2 22.2

また職業分類別で見ると、「下級ノンマニュアル」は3人に2人が、「上級ノンマニュアル」「マニュアル」は半数近くが、「現実的には難しい」と回答している（表5-4-5）。確実に「とれる」という割合が約2割であることから、〈制度〉通りには必ずしも機能しない、あるいは機能させないような要因が、男性の中にあるのではないだろうか。

これまで見てきたように、残業時間・休日形態・有給休暇・長期休暇、すべての項目において、〈制度〉と〈実態〉には大きな差があることは否定できない。意識の面では「家庭も仕事も趣味も同じように大切」と認識があるものの、実際に1日もしくは1ヶ月単位で考えたとき、仕事に従事している時間が多いことが予想される。意識と行動のズレは、男性が、あえて意図的にタテマエとホンネを使い分けているのか。それとも仕事の制度上、「働かざるを得ない」という状況に縛られているのだろうか。

最後に、「職場で、家事や子供の世話などで男性が休むことについて、どのような雰囲気がありますか」（Q10）についてみていくことにしよう（図5-4-5）。男性が家事や育児で休暇を取ることは、「気兼ねなく休める雰囲気である」が32.1%で約3人に1人の割合である。

図5-4-5. 男性が家事や育児で休むことに対する職場の雰囲気



つづいて、「何らかの制約がある」と感じている項目を詳しく見ると、「仕事を代わってくれる人がいないので取りにくい雰囲気がある」が43.1%、「休むことを論外とする雰囲気」が7.3%、「人事評価や昇進に影響しそう」が5.5%、「その他」も5.5%であった。

東京男性調査でも、「気兼ねなく休める雰囲気である」が37.1%、「仕事を代わってくれる人がいないので取りにくい雰囲気がある」が40.0%、「休むことを論外とする雰囲気」が13.1%、「人事評価や昇進に影響しそう」が2.6%である。これは本調査とほぼ同じ結果である。

約3割以上が「気兼ねなく休める」反面、半数以上が家事や育児のことで休むことに「抵抗」や「不安感」があると感じている。近年、男性従業員も産児・育児休暇を取得できる制度が若干ではあるが確立してきている。だが現状として、男性が家事や育児のことで仕事をおろそかにすることはできない雰囲気・環境が出来上がり、一定数の男性の意識を縛り付けている。

では、この男性が職場で感じている、「働かないといけない」という雰囲気はどこから生まれてくるのであろうか。次節では、これまで個別に扱ってきた項目に、ジェンダー意識という視点で分析していくことにする。

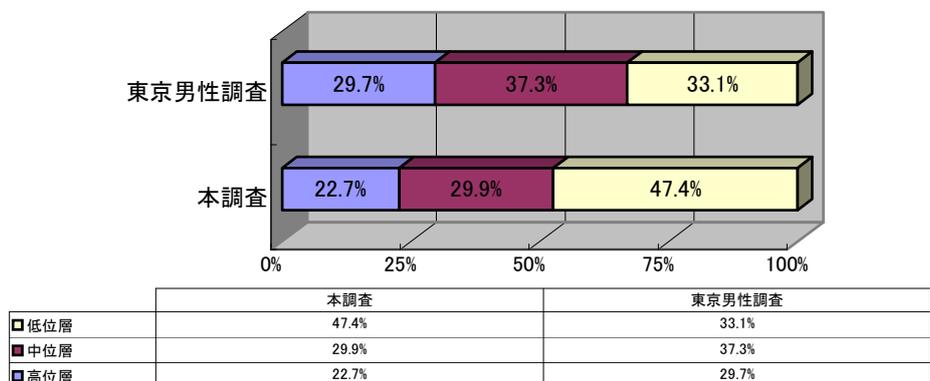
(桑江)

5-5. 仕事領域でのジェンダー意識

これまで、本調査での就業状況、会社や肩書きに対する意識、女性の就業者への意識、残業時間・休日形態について記述してきた。そのなかで見えてくるものは、「仕事と家庭どちら大切」という意識とはことなる「仕事一辺倒」の実態を見てきた。

では、意識とは異なる実態の理由はどこにあるのだろうか。本節では、男性のジェンダー意識が、「仕事一辺倒」の一要素であることを浮き彫りにしたいと思う。まず前提として、本調査のジェンダー・バイアス度を東京男性調査と比較する。

図5-5-1. ジェンダー・バイアス度



	本調査	東京男性調査
□ 低位置	47.4%	33.1%
■ 中位置	29.9%	37.3%
■ 高位置	22.7%	29.7%

図5-5-1は、東京男性調査のジェンダー・バイアス尺度化した配分を本調査で用いた場合の比較グラフである。この図から、本調査では比較的ジェンダーに対する認識が広まったと考えるべきであろうか。1節でも述べたように、回答者の多くは、いわゆる「女性問題」に関心のある層が回答し、関心のない層は答えなかったと捉えるべきではないだろうか。また東京男性調査は「団塊世代」を中心の述べていることと、本調査は広く一般に男性を対象としたこととの違いも考慮に入れなければならないだろう。

はじめに、ジェンダー・バイアス度と「1日あたりの残業時間」(Q3)をみていこう(表5-5-1)。まず低位相の場合、残業時間「0時間」が6割近くいるものの、逆に高位相・中位層では半数以上が「2時間以上」であった。このことから、ジェンダー・バイアスの高い人ほど、就業する時間を長くする、もしくははしてしまう。

次に、「実際に仕事を休める日は、平均すると1ヵ月につき何日ぐらいありますか」(Q5)ではどうだろうか(表5-5-2)。

表5-5-1. 1日あたりの残業時間×ジェンダー・バイアス度

		ジェンダー・バイアス度(オリジナル配点)			
		全体	高位層	中位層	低位層
1日あたりの残業時間	全体	97 100.0	22 22.7	53 54.6	22 22.7
	残業なし	31 100.0	6 19.4	12 38.7	13 41.9
	~2時間未満	15 100.0	4 26.7	10 66.7	1 6.7
	2~4時間未満	39 100.0	9 23.1	24 61.5	6 15.4
	4時間以上	12 100.0	3 25.0	7 58.3	2 16.7

表5-5-2. 実際に仕事を休める日数×ジェンダー・バイアス度

		ジェンダー・バイアス度(オリジナル配点)			
		全体	高位層	中位層	低位層
実際に仕事を休める日数	全体	97 100.0	22 22.7	53 54.6	22 22.7
	2日以下	9 100.0	4 44.4	4 44.4	1 11.1
	3日程度	2 100.0	1 50	— —	1 50
	4日程度	8 100.0	1 12.5	6 75	1 12.5
	5日程度	7 100.0	3 42.9	3 42.9	1 14.3
	6日程度	14 100.0	1 7.1	10 71.4	3 21.4
	7日程度	18 100.0	4 22.2	8 44.4	6 33.3
	8日以上	39 100.0	8 20.5	22 56.4	9 23.1

まず、ここでも先ほどの残業時間と同様に、低位相が比較的休める日数が高い結果になった。低位相における「6日程度」以上は、81.8%になる。また高位相で目立つのは、「2日以下」が 18.2%で、約5人に1人に相当する。ここでも、男性のジェンダー・バイアスが
高いほど、仕事中心で、休日を取得しようとしなない男性像が浮かび上がる。

表5-5-3. 「家事や子供の世話で休むことについての雰囲気」×ジェンダー・バイアス度

		ジェンダー・バイアス度(オリジナル配点)			
		全体	高位層	中位層	低位層
「家事や子供の世話で休むこと についての雰囲気」	全体	95 100.0	22 23.2	51 53.7	22 23.2
	気兼ねなく休める 雰囲気	33 100.0	7 21.2	15 45.5	11 33.3
	休みを取りにくい 雰囲気	44 100.0	9 20.5	28 63.6	7 15.9
	休むことを論外と する雰囲気	6 100.0	3 50.0	1 16.7	2 33.3
	人事評価や昇進 に影響しそう	6 100.0	3 50.0	3 50.0	— —
	その他	6.0 100.0	— —	4.0 66.7	2.0 33.3

では、具体的な場面設定がある設問である「職場では家事や子供の世話で仕事を休むことについての雰囲気」(Q10)については、どのような意識を持っているのであろうか(表5-5-3)。

ジェンダー・バイアス度の高位相・中位層では、約7割近くが「休むこと」について何かしらの制約があると感じている。しかし、低位層では半数が「気兼ねなく休める雰囲気」であると回答している。さらに休むことにおいてもっとも高い理由が「仕事を代わってくれ

る人がいない」というものであった。つまり就業状態や能力における、人材不足などがある可能性がある。だが、これまでみてきたように、ジェンダー意識が高いゆえに、そのような雰囲気を感じているのではないだろうか。

つまり結果的には自らのジェンダー意識を肯定するために、あえて、「家事や子供の世話」といった「仕事」とは関係のないことには、自らの指向にあわせた雰囲気を周囲に見いだすような心理がはたらいているのであろう。男性は仕事領域においては、自らの指向にあわせた環境を作り上げているにもかかわらず、「家事や子供の世話」といった状況では、自らの外部要因などに理由付けをする傾向があるようだ。

(桑江)

6. 小括：川崎市における男性の意識構造／生活構造

川崎市における男性が、仕事と家庭についていかなる意識をもち、どのように行動しているのか、そしてそれらの意識や行動とジェンダー意識とがどのように関連しているかを明らかにすることが、前章までの課題であった。本章では、こうしたこれまでの分析を小括するとともに、これまでの議論で明らかにされた川崎市における男性の生活構造を素描しておこう。

【ジェンダー意識のホンネとタテマエ】

生活諸領域の重要度や「男は仕事、女は家庭」といった性別役割分業にたいする意識では、「仕事も家庭も大事」とする回答や性別役割分業に否定的な回答が圧倒的に多数派を占める結果になっていた。しかしながら、質問の仕方を変えてみたり、他のジェンダー意識や行動との関連を検討してみたところ、そうしたジェンダー・フリーな回答は必ずしも彼らのホンネというわけではなく、「模範回答」的なもの、タテマエであることも見え隠れしていた。

それが顕著に出ているのは、たとえば「理想とする夫婦の働き方」で、夫の方が主たる収入を得る選択肢が多く選ばれている一方で、夫より妻の方が収入額が大きくなるであろう「夫がフルタイムの労働に従事し〜」という選択肢はどれも0%という結果になっている。また、仕事上の関係ではジェンダー・バイアスをあまりもっていないようにみえながら、配偶者やパートナー、恋人など、身近な者にたいする場合は旧来の役割意識やジェンダー・バイアスが強くなるという傾向も見られた。

ジェンダー意識は、単純なひとつの意識というわけではないし、アイデンティティとも深く関わっているため、容易に変えられるものではない。とくに親密な間柄におけるジェンダー意識は、「私的なこと」として、あまり考えられることがないので、ホンネの部分は変わりにくいと思われる。それでも、親密な関係性が社会的なジェンダー構造に結びついている以上、彼らが自らのジェンダーを見つめ直す機会を設けることは必要なことであろう。

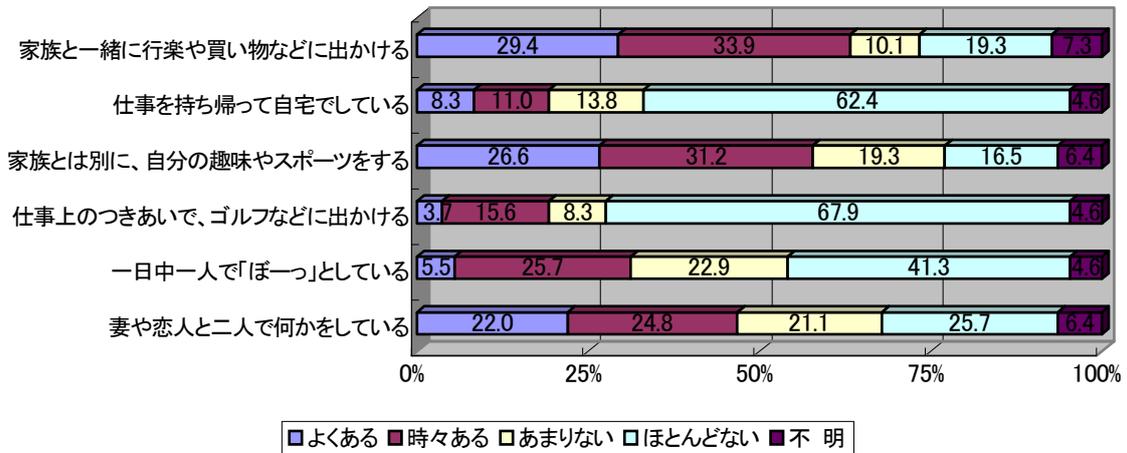
【男性たちの生活実態】

意識のうえでの男性たちのホンネとタテマエの使い分けは、家庭や職場における彼らの行動・関係性がどのようなものであるかの実態を考察するなかで、よりいっそう明確化されている。

家事参加について見てみると、過半数の男性たちが家事に関わっているという結果になったものの、「時間があればやる」という〈お手伝い的な参加〉を除けば、その比率は2割弱～約4割に落ち込む。男女共同参画社会がたんなる「参加」ではなく「参画」（責任ある積極的な関与）であれば、社会生活の基盤である家庭内でも男性の「参画」が実現されなければなるまい。本調査のデータからは、男性が家庭にどれくらい参画しているかはジェンダー意識との関連が強いということが明らかにされており、男女共同参画社会、とりわけ仕事領域への女性の進出を可能にする条件として男性の家事参画が不可欠である以上、今後、彼らのジェンダー意識をいかに変えていくかが大きな課題となろう。

仕事については、週休、有給休暇、長期休暇それぞれの制度上の休日がどうなっている

図6-1. 休日の過ごし方



かということだけでなく、実際にどのくらい休暇を消化できているかも併せて尋ねることで、男性たちの、仕事を中心とした生活構造が浮き彫りにされた。

たしかに、数少ない休日の過ごし方では、「家族と一緒に行楽や買い物などに出かける」「家族とは別に、自分の趣味・スポーツをする」という項目で過半数の人が「よくある」ないし「時々ある」と答え、反対に、「仕事を持ち帰って自宅でしている」や「仕事上のつきあいで、ゴルフなどに出かける」、「一日中一人で『ぼーっ』としている」の項目では「あまりない」「ほとんどない」が過半数を占めている（図6-1）。これを素直に読めば、男性たちは必ずしも「仕事一辺倒」ではない、ということになる。だが、「あまりない」「ほとんどない」の合計を見ると、「家族と一緒に行楽や買い物などに出かける」では約30%、「家族とは別に、自分の趣味やスポーツをする」では約35%、「妻や恋人と二人で何かをしている」に至っては半数近くに達しており、ほぼ3人に1人は、家族と何かをしたり、自分の趣味・スポーツをしたりすることがないとも解釈できる。さらに、実際に仕事を休める日それ自体が少なかったことも念頭におけば、現時点では、男性たちが仕事以外の領域で十分なパートナーシップやコミュニケーションを確立できているとの結論は控えなければなるまい。

【経済的自立から関係的自立へ】

男女共同参画社会において求められる「自立」の意味内容は、おそらく、旧来の用法におけるそれとは異なる。つまり、旧来の用法における「自立」は、ほぼ経済的な自立と同義でしかなかったが、男女共同参画社会の形成のために男性に求められているのは、もっと多義的な「自立」であるのだ。たとえば、経済的にのみ自立する男性たちは、他方では配偶者をはじめとする女性たちへの依存を前提としており、家庭やパートナー関係においては自立していないということを思い起こせばよい。

男女共同参画社会のなかで求められているのは、夫婦やパートナーに依存することのない、すなわち、会社や仕事「から」自立し、ジェンダー関係（もっと広く言えば社会関係）においても自立した男性像ではないだろうか（山岸『団塊世代・新論』，1993を参照のこと）。

（尾形）

Ⅲ. 調査の結果と分析
～ジェンダー・セクシュアリティ編～

7. セクシュアル・ハラスメントにたいする認知度

セクシュアル・ハラスメントとは相手の意思に反した性的な言動をとることによって、不利益をあたえたり、環境を悪化させることである。どのような言動が相手の意思に反するかはその場面や相手によって変化するため、何がセクシュアル・ハラスメントであるかを厳密に定義することは難しい。しかし、これまで冗談や社交辞令としてすまされてきた行為が、その受け手には不快感をあたえている可能性があるという問題を明確にしたこと、また深刻な嫌がらせにあいながらも声に出して訴えることのできなかった女性に、それを語ることを与えたという点において、セクシュアル・ハラスメントという用語が一般にひろまったことの意義は大きい。

本調査では質問文にたいしてこのような項目をセクシュアル・ハラスメントだと思うかどうかをたずねた。日常生活で実際に遭遇する可能性がありそうな場面を設定し、それにたいする男性の判断を分析することによって、男性のセクシュアル・ハラスメントにたいする認知度を明らかにしていきたい。

7-1. セクシュアル・ハラスメントの種類

セクシュアル・ハラスメントは大きく「地位利用型」と「環境型」に分類することができる。「地位利用型」とは、主に職業的な上下関係を利用するか、雇用上の利益を提供するかわりに、性的な要求を行うものである。「環境型」とは「地位利用型」ほど明確な不利益をもたらさないにせよ、ある性的な言動を繰り返すことによって、それを受けた人の環境が悪化するというタイプのものである。このような分類に加え、まだあまり一般的ではないが、「ジェンダー・ハラスメント」という種類の嫌がらせにも存在する。「ジェンダー・ハラスメント」とは、その人の性別によって差別をしようとする意識にもとづいた言動のことであって、典型的には「女のくせになまいきだ」というような発言に象徴される。以上、セクシュアル・ハラスメントの種類を確認した上で、具体的な分析にはいっていくことにする。

まず、「地位利用型」からみていくことにしよう。「上司が異性の部下を、二人きりでの食事やお酒に誘う」という項目にたいしては、「そう思う」23.9%、「そう思わない」56.7%、「わからない」が18.7%となった(図7-1-1)。「そう思わない」の56.7%は5つの質問のなかでもっとも高い数字である。この質問では具体的な場面まで詳細に設定されていないため、この行為がたしかに文脈によってはセクシュアル・ハラスメントとして認められない可能性はある。しかし、例えばまわりに他の社員がいるときに、わざわざ二人きりでの食事やお酒に誘ったり、二人きりで食事をしつこく要求するなどといった場合には、セクシュアル・ハラスメントと見なすことができるだろう。こうしたケースがありうることを考慮すれば、「そう思う」と答えた男性が23.9%しかいなかったことは問題視しなければならない。

「仕事の斡旋を条件に、交際を要求する」では、「そう思う」91.8%、「そう思わない」4.5%、「わからない」2.2%で、大部分の男性がこうした行為をセクシュアル・ハラスメントとして認識しているということが分かる(図7-1-2)。しかしその一方で、このように自分の地位を利用して性的な要求をするという典型的なケースにおいてさえも、いまだにこれをセクシュアル・ハラスメントだと認めない男性がごく少数にせよ存在していることには

注意しておかなければならない。「わからない」と回答した人も含めれば7%程度の男性が、こうしたケースであっても正確な認識をもっていないということになる。なお、

図7-1-1. 上司が異性の部下を

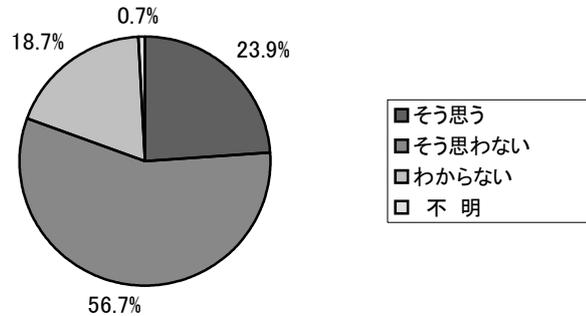
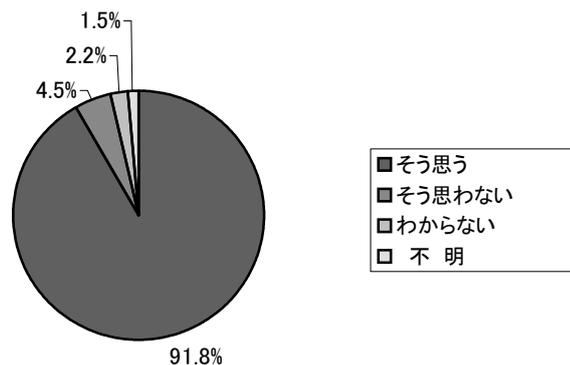


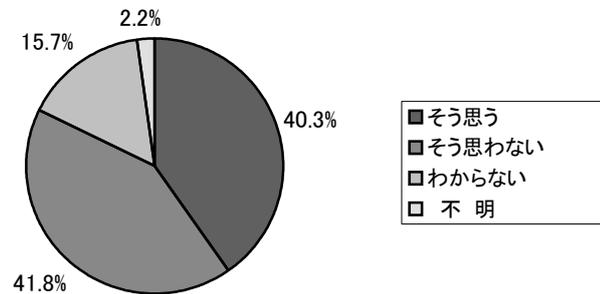
図7-1-2. 仕事の斡旋を条件に



「そう思わない」、「わからない」と回答した男性は全員、「上司が異性の部下を～」という質問にたいして「そう思わない」もしくは「わからない」と答えた男性であった。

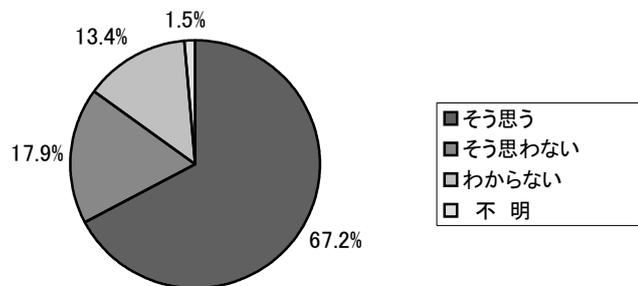
次に「環境型」についてみていこう。「身だしなみ（髪型、化粧、服装など）について執拗に言及する」という項目にたいしては、「そう思う」40.3%、「そう思わない」41.8%、「わからない」15.7%と若干ではあるが「そう思わない」が「そう思う」を上回った（図7-1-3）。たしかに、職場や学校で身だしなみについて言及することは日常的な会話の糸口として頻繁に用いられるものであり、そうした言動がセクシュアル・ハラスメントであると認識しにくいのかもしれない。しかし、質問文では「執拗に言及する」としてあり、この行為が相手にたいして不快感を与える可能性は非常に高く、セクシュアル・ハラスメントの条件を十分に満たしていると思われる。このように考えると「そう思う」という男性が半数にも達しないという現状では、職場や学校においてこのタイプのセクシュアル・ハラスメントが頻繁に起こっていることが予想される。

図7-1-3. 身だしなみについて執拗に言及



「職場の人目につくところに水着やヌードなどのグラビアを貼る」では、「そう思う」67.2%、「そう思わない」17.9%、「わからない」13.4%となり、70%近い男性がこれをセクシュアル・ハラスメントであると認めたことになる（図7-1-4）。しかし、「地位利用型」の典型的な例であった「仕事の斡旋を条件に～」と比較した場合、まだこのような「環境型」の典型とも言えるケースにおいては、18%の男性が「そう思わない」と回答し、判断することができずに「わからない」と答えている男性も13.5%いる。男性には楽しみとなる水着やヌードのグラビアが、女性にとっては不愉快なものとなりうるということが、今後十分に認識されていていかなければならないだろう。

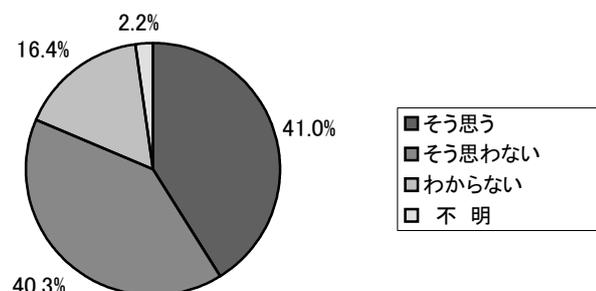
図7-1-4. 水着やヌードのグラビアを貼る



以上のような「地位利用型」、「環境型」に加え、まだ一般的にはあまり知られていない「ジェンダー・ハラスメント」と分類されるようなケースについても質問をした。「ジェンダー・ハラスメント」を含めてセクシュアル・ハラスメントは男性から女性にたいして行われることが圧倒的に多数である。そのため、本来であれば「ジェンダー・ハラスメント」についても女性が被害にあうケースについて扱うことが正当であると思われるが、今回は女性から男性にたいして行われる場面を想定して質問をおこなった。男性にたいする「ジェンダー・ハラスメント」の例としては「男のくせに根性がない」や「男のくせになよなよしている」などといった言動があげられる。男性から女性にたいしてだけでなく、女性から男性、また同性間においても、自分が常識だと思っている女らしさ／男らしさを他者

に強要することはハラスメントにつながる。こうした認識をひろげていくためには、ケースとしては少ないかもしれないが、女性から男性にたいしてもジェンダー・ハラスメントが起りうるということを示していく必要があると判断し、この質問を採用した。

図7-1-5. 女性の上司が「男のくせに」



「女性の上司が『男のくせに』と言う」にたいしては、「そう思う」41.0%、「そう思わない」40.3%、「わからない」16.4%となった(図7-1-5)。「そう思う」と「そう思わない」がそれぞれ40%程度に分かれている。また、「わからない」の16.4%は、セクシュアル・ハラスメントについての質問のなかでは2番目にたかい数字である。やはり女性から男性にたいするハラスメントが存在するという点については、まだ認識がそれほどすすんでおらず、判断しかねる男性が多かったようだ。

(田中)

7-2 セクシュアル・ハラスメントに対する認知度の傾向分析

以上、5つの質問に対する回答の単純集計をもとに、セクシュアル・ハラスメントに関する認知度を見てきた。そこでは、「仕事の斡旋を条件に、交際を要求する」(地位利用型)といった明示的に交換条件を掲げているものと、「職場の人目のつくところに水着やヌードなどのグラビアを貼る」(環境型)という明らかにセクシュアルなものに対して、セクシュアル・ハラスメントであると思うものの比率が高いという結果が出た。一方、「上司が異性の部下を、二人きりでの食事やお酒に誘う」(地位利用型)、「身だしなみ(髪型、化粧、服装など)について執拗に言及する」(環境型)、「女性の上司が『男のくせに』と言う」(ジェンダー・ハラスメント)の3つについて、「そう思わない」と答えたものが一定数以上いるのは指摘してきたとおりである。加えて、設定した場面が状況によっては必ずしもセクシュアル・ハラスメントであるとは言い切れないと判断したためなのか、「仕事の斡旋を条件に、交際を要求する」以外の4つに対して、「わからない」と答えたものが15%前後いることも前述のとおりである。

では、これらの回答者には何らかの傾向が見られるのだろうか。セクシュアル・ハラスメントに関する上記5つの質問文には、それぞれ「そう思う」「そう思わない」「わからない」という3つの選択肢が設定されているのだが、例えば、「そう思う」と答える回答者にはどのような傾向の人が多いか。以下ではまず、これら5つの回答結果に、「年齢階層」

「職業 4 分類」「本人学歴 3 分類」といった基本属性を掛け合わせ、その集計結果をもとに検討を加えていく。

【セクシュアル・ハラスメントと基本属性——年齢階層——】

まず、セクシュアル・ハラスメントに対する認知度と、基本属性との関係をみていこう。年齢階層別で「そう思う」と答えたものが一番多かったのは、「上司が異性の部下を、二人きりでの食事やお酒に誘う」が 50 歳代で 38.5%（表 7-2-1）、「女性の上司が『男のくせに』と言う」では 40 歳代で 63.6%（次点は 50 歳代で 50.0%）（表 7-2-2）、「身だしなみ（髪型、化粧、服装など）について執拗に言及する」では 40 歳代で 68.2%（次点は 50 歳代で 50.0%）となっており（表 7-2-3）、これら 3 つの質問に対して、主に 40、50 歳代がセクシュアル・ハラスメントであると認知する割合が他の年齢層に比べて高かった。

表 7-2-1. 年齢階層×「上司が異性の部下を、二人きりでの食事やお酒に誘う」

		上司が異性の部下を、二人きりでの食事やお酒に誘う				
		全 体	そう思う	そう思わない	わからない	不 明
年齢階層	全 体	134 100.0	32 23.9	76 56.7	25 18.7	1 0.7
	20 歳代	16 100.0	2 12.5	6 37.5	8 50	— —
	30 歳代	31 100.0	6 19.4	20 64.5	5 16.1	— —
	40 歳代	22 100.0	4 18.2	15 68.2	3 13.6	— —
	50 歳代	26 100.0	10 38.5	12 46.2	4 15.4	— —
	60 歳代	39 100.0	10 25.6	23 59.0	5 12.8	1 2.6

表 7-2-2. 年齢階層×「女性の上司が『男のくせに』と言う」

		「女性の上司が『男のくせに』と言う」				
		全 体	そう思う	そう思わない	わからない	不 明
年齢階層	全 体	134 100.0	55 41.0	54 40.3	22 16.4	3 2.2
	20 歳代	16 100.0	7 43.8	8 50.0	1 6.3	— —
	30 歳代	31 100.0	11 35.5	14 45.2	6 19.4	— —
	40 歳代	22 100.0	14 63.6	4 18.2	4 18.2	— —
	50 歳代	26 100.0	13 50.0	10 38.5	3 11.5	— —
	60 歳代	39 100.0	10 25.6	18 46.2	8 20.5	3 7.7

表7-2-3. 年齢階層×「身だしなみ(髪型、化粧、服装など)について執拗に言及する」

		「身だしなみ(髪型、化粧、服装など)について執拗に言及する」				
		全 体	そう思う	そう思わない	わからない	不 明
年齢階層	全 体	134 100.0	54 40.3	56 41.8	21 15.7	3 2.2
	20 歳代	16 100.0	3 18.8	9 56.3	4 25.0	— —
	30 歳代	31 100.0	8 25.8	19 61.3	4 12.9	— —
	40 歳代	22 100.0	15 68.2	6 27.3	1 4.5	— —
	50 歳代	26 100.0	13 50.0	11 42.3	2 7.7	— —
	60 歳代	39 100.0	15 38.5	11 28.2	10 25.6	3 7.7

これら3つの質問は、上述したとおり、「そう思わない」「わからない」と回答する者も一定数以上いる質問となっているのだが、このような内容でも、それが40、50歳代にとっては、はっきりとセクシュアル・ハラスメントであると感じられることが多いということだろう。

【セクシュアル・ハラスメントと基本属性——職業4分類——】

つぎに、同じ3つの質問を職業分類ごとで見るとどうなるであろうか。「身だしなみ(髪型、化粧、服装など)について執拗に言及する」では、「上級ノンマニュアル」の48.8%、「下級ノンマニュアル」の40.7%、「マニュアル」の47.6%、「自営」の33.3%、「その他・無職・学生」の27.3%が「そう思う」と答えており、職業分類による大きな相違は見られない(表7-2-4)。一方、「上司が異性の部下を、二人きりでの食事やお酒に誘う」で

表7-2-4. 職業4分類×「身だしなみ(髪型、化粧、服装など)について執拗に言及する」

		「身だしなみ(髪型、化粧、服装など)について執拗に言及する」				
		全 体	そう思う	そう思わない	わからない	不 明
職業4分類	全 体	134 100.0	54 40.3	56 41.8	21 15.7	3 2.2
	上級ノン マニュアル	43 100.0	21 48.8	17 39.5	3 7.0	2 4.7
	下級ノン マニュアル	27 100.0	11 40.7	12 44.4	4 14.8	— —
	マニュアル	21 100.0	10 47.6	10 47.6	1 4.8	— —
	自 営	9 100.0	3 33.3	2 22.2	3 33.3	1 11.1
	その他・無 職・学生	33 100.0	9 27.3	14 42.4	10 30.3	— —

表7-2-5. 職業4分類×「上司が異性の部下を、二人きりでの食事やお酒に誘う」

		「上司が異性の部下を、二人きりでの食事やお酒に誘う」				
		全 体	そう思う	そう思わない	わからない	不 明
職業 4 分類	全 体	134 100.0	32 23.9	76 56.7	25 18.7	1 0.7
	上級ノン マニュアル	43 100.0	8 18.6	30 69.8	5 11.6	-
	下級ノン マニュアル	27 100.0	4 14.8	17 63.0	6 22.2	-
	マニュアル	21 100.0	8 38.1	9 42.9	4 19.0	-
	自 営	9 100.0	1 11.1	5 55.6	2 22.2	1 11.1
	その他・無 職・学生	33 100.0	10 30.3	15 45.5	8 24.2	-

表7-2-6. 職業4分類×「女性の上司が『男のくせに』と言う」

		「女性の上司が『男のくせに』と言う」				
		全 体	そう思う	そう思わない	わからない	不 明
職業 4 分類	全 体	134 100.0	55 41.0	54 40.3	22 16.4	3 2.2
	上級ノン マニュアル	43 100.0	21 48.8	13 30.2	7 16.3	2 4.7
	下級ノン マニュアル	27 100.0	9 33.3	15 55.6	3 11.1	-
	マニュアル	21 100.0	12 57.1	5 23.8	4 19.0	-
	自 営	9 100.0	2 22.2	5 55.6	1 11.1	1 11.1
	その他・無 職・学生	33 100.0	10 30.3	16 48.5	7 21.2	-

は「マニュアル」で 38.1%、「その他・無職・学生」で 30.3%のものが「そう思う」と答えており（表7-2-5）、また、女性の上司が『男のくせに』と言う」でも、やはり「マニュアル」で 57.1%のものが「そう思う」と答えている（表7-2-6）。これら 2 つの質問に限っては、「上級ノンマニュアル」「下級ノンマニュアル」のいわゆるホワイトカラー層に比べて、「マニュアル」、いわゆるブルーカラー層で、よりセクシュアル・ハラスメントであると認知するものが多いという結果になった。

【セクシュアル・ハラスメントに対する認知度の低い層——年齢階層——】

しかし、セクシュアル・ハラスメントの認知度に関する回答で問題となるのは、むしろ「そう思わない」と答えた人々の割合であろう。ここまで主に見てきた 3 つの質問についていえば、はっきりと「そう思わない」と答えているものの割合が過半数を超えている層が、「年齢階層」と「職業 4 分類」それぞれに見られる。以下では、それに「本人学歴 3 分類」も加えた 3 つの属性について、セクシュアル・ハラスメントに対する認知度の低い層について検討していきたい。

まず、「年齢階層」から見ていこう。「上司が異性の部下を、二人きりでの食事やお酒に

誘う」で「そう思わない」と答えたものの割合は、40歳代が最も多く68.2%、次いで30歳代が64.5%で過半数を超える結果となった（表7-2-1）。「女性の上司が『男のくせに』と言う」では、20歳代が50.0%と過半数を超え（表7-2-2）、「身だしなみ（髪型、化粧、服装など）について執拗に言及する」では20歳代で56.3%、30歳代で61.3%と過半数を超えた。

以上3つの質問に対して、はっきりと「そう思わない」と答えた層、言い換えればセクシュアル・ハラスメントに対する認知度の低い層は、20歳代から40歳代という比較的若い層にまとまって見られる結果となった。このことが何を意味するかについては一概には言えないが、以下に示すように「本人学歴3分類」と掛け合わせて見ると、わずかながら有意差が見られる。

【セクシュアル・ハラスメントに対する認知度の低い層——本人学歴3分類——】

「身だしなみ（髪型、化粧、服装など）について執拗に言及する」で「そう思わない」と答えたものの割合は、「初等」層29.4%、「中等」層50.0%、「高等」層40.7%と、「中等」が最も多い（表7-2-9）。しかし、「上司が異性の部下を二人きりでの食事やお酒に誘う」（初等47.1%、中等52.8%、高等60.5%）（表7-2-7）と「女性の上司が『男のくせに』という」（初等35.3%、中等38.9%、高等42.0%）（表7-2-8）では、いずれも「高等」層になるほど「そう思わない」と答えるものが増えるという結果が出た。

表7-2-7. 本人学歴3分類×「上司が異性の部下を、二人きりでの食事やお酒に誘う」

		「上司が異性の部下を、二人きりでの食事やお酒に誘う」				
		全 体	そう思う	そう思わない	わからない	不 明
本人学歴3分類	全体	134 100.0	32 23.9	76 56.7	25 18.7	1 0.7
	初等	17 100.0	4 23.5	8 47.1	5 29.4	-
	中等	36 100.0	10 27.8	19 52.8	6 16.7	1 2.8
	高等	81 100.0	18 22.2	49 60.5	14 17.3	-

表7-2-8. 本人学歴3分類×「女性の上司が『男のくせに』という」

		「女性の上司が『男のくせに』という」				
		全 体	そう思う	そう思わない	わからない	不 明
本人学歴3分類	全体	134 100.0	55 41.0	54 40.3	22 16.4	3 2.2
	初等	17 100.0	6 35.3	6 35.3	4 23.5	1 5.9
	中等	36 100.0	16 44.4	14 38.9	5 13.9	1 2.8
	高等	81 100.0	33 40.7	34 42.0	13 16.0	1 1.2

表7-2-9. 本人学歴3分類×「身だしなみ(髪型、化粧、服装など)について執拗に言及する

		「身だしなみ(髪型、化粧、服装など)について執拗に言及する」				
		全 体	そう思う	そう思わない	わからない	不 明
本人学歴3分類	全体	134 100.0	54 40.3	56 41.8	21 15.7	3 2.2
	初等	17 100.0	8 47.1	5 29.4	3 17.6	1 5.9
	中等	36 100.0	12 33.3	18 50.0	5 13.9	1 2.8
	高等	81 100.0	34 42.0	33 40.7	13 16.0	1 1.2

以上から、これら3つの質問については、学歴が高くなるほどセクシュアル・ハラスメントではないととらえる傾向があることが見てとれる。ただ、学歴差がはっきりと階層的に出た上記2つの質問については、「初等」層で「わからない」と回答した者の割合が高くでている(それぞれ29.4%、23.5%)。そのため、「初等」層で「そう思わない」とするものが低いかからとはいえ、「そう思う」ものが多いわけではないことには注意しておきたい。

【セクシュアル・ハラスメントに対する認知度の低い層——職業4分類——】

それでは、ここまで見てきた3つの質問について「そう思わない」と答えた層を、「職業4分類」で見るとどうなるであろうか。「身だしなみ(髪型、化粧、服装など)について執拗に言及する」では、「自営」と「その他・無職・学生」に「わからない」とするものが多い(それぞれ33.3%、30.3%)。それに対して「そう思わない」は、「上級ノンマニュアル」39.5%、「下級ノンマニュアル」44.4%、「マニュアル」47.6%、「自営」22.2%、「その他・無職・学生」42.4%と、「自営」がやや少ないものの、全体として有意差は見られなかった(表7-2-4)。

一方、「上司が異性の部下を、二人きりでの食事やお酒に誘う」で「そう思わない」と答えたものは、「上級ノンマニュアル」69.8%、「下級ノンマニュアル」63.0%と、全体平均が56.7%なのと比べると高めの結果が出た(表7-2-5)。また、「女性の上司が『男のくせに』と言う」では、「下級ノンマニュアル」で55.6%、「自営」で55.6%と、全体平均が40.3%なのに対して高めの結果が出た(表7-2-6)。ただ、これら2つの質問の回答結果の数値については、「わからない」とするものが全体平均(16.4%)周辺の数値ということもあり、ちょうど「そう思う」と答えたものと対照的な結果となっている。つまり、「そう思う」層に「マニュアル」職のものが多かったのに対して、「そう思わない」層には「ノンマニュアル」層と「自営」層が多いということになるだろう。

以上から何が言えるだろうか。いわゆるホワイトカラーといわれる層の人々は、ここまで見てきたようなケースについては、はっきりとセクシュアル・ハラスメントではないと考えているものが多いということだが、これは、ホワイトカラーの職場には実際にこのようなケースが日常的に起こっているということの意味してはいないだろうか。なぜなら、「わからない」とする者が一定数以上いる中で、あえて「そう思わない」を選ぶということは、こうした状況がセクシュアル・ハラスメントであるとは考えもしないほどに、実際に日常的なこととして起こっているからだろうと考えられるからである。もちろん、実際

に職場で日常的に起こっているのは、セクシュアル・ハラスメントとはいえないレベルのことであるかもしれない。ただ、これはあくまで憶測の域を出ないものであり、こうしたホワイトカラーの職場で実際にセクシュアル・ハラスメントがあるのかどうかは、別途実態調査が必要になってくるだろう。

【明らかなセクシュアル・ハラスメント——年齢階層——】

ここまで、「そう思わない」「わからない」とした者が一定数以上いた3つの質問について主に検討してきた。以下では、残りの2つの質問文、すなわちセクシュアル・ハラスメントであると思うと答えた者の比率が高かった項目について検討していく。

まず、全体の91.8%が「そう思う」と答えた「仕事の斡旋を条件に、交際を要求する」であるが、これは年齢階層で顕著な有意差が見られた。20歳代と30歳代では、実に100%が「そう思う」と答えているのに対して、40歳代では95.5%、50歳代では88.5%、60歳代では82.1%と、年齢があがるにつれて、「そう思う」と答える割合が減っていき、反対に「そう思わない」とする者は40歳代で4.5%、50歳代で7.7%、60歳代でも同じく7.7%と、年齢があがるにつれて増えていく傾向が見られる。「わからない」も、50歳代と60歳代にだけ見られる（それぞれ3.8%、5.1%）（表7-2-10）。

それに対して、全体の67.2%が「そう思う」と答えた「職場の人目のつくところに水着やヌードなどのグラビアを貼る」では、40歳代が最も多く、81.8%が「そう思う」と答え、1番少なかったのは30歳代で58.1%だった（表7-2-11）。一方、「そう思わない」と答えたものでは60歳代が23.1%と最も多かったが、「わからない」では30歳代が22.6%と最も多いという結果になり、「仕事の斡旋を条件に、交際を要求する」のような階層的な回答結果にはならなかった。

表7-2-10. 年齢階層×「仕事の斡旋を条件に、交際を要求する」

		「仕事の斡旋を条件に、交際を要求する」				
		全 体	そう思う	そう思わない	わからない	不 明
年齢階層	全 体	134 100.0	123 91.8	6 4.5	3 2.2	2 1.5
	20 歳代	16 100.0	16 100.0	—	—	—
	30 歳代	31 100.0	31 100.0	—	—	—
	40 歳代	22 100.0	21 95.5	1 4.5	—	—
	50 歳代	26 100.0	23 88.5	2 7.7	1 3.8	—
	60 歳代	39 100.0	32 82.1	3 7.7	2 5.1	2 5.1

表7-2-11. 年齢階層×「職場の人目につくところに水着やヌードなどのグラビアを貼る」

		「職場の人目につくところに水着やヌードなどのグラビアを貼る」				
		全 体	そう思う	そう思わない	わからない	不 明
年齢階層	全 体	134 100.0	90 67.2	24 17.9	18 13.4	2 1.5
	20 歳代	16 100.0	12 75.0	1 6.3	3 18.8	-
	30 歳代	31 100.0	18 58.1	6 19.4	7 22.6	-
	40 歳代	22 100.0	18 81.8	3 13.6	1 4.5	-
	50 歳代	26 100.0	20 76.9	5 19.2	1 3.8	-
	60 歳代	39 100.0	22 56.4	9 23.1	6 15.4	2 5.1

以上、本節ではセクシュアル・ハラスメントに対する認知度の傾向分析を行ってきた。ここでの分析で特筆すべきは、同じセクシュアル・ハラスメントでも、内容によっては結果が異なってしまったということだろう。回答が割れてしまったものについては、職場の論理が優先しているようでもある。

いずれにしても、セクシュアル・ハラスメントは、まだ教科書レベルでしか認知されておらず、より詳細なガイドラインのさらなる浸透が必要であるということだろう。これは、職場や学校におけるセクシュアル・ハラスメントの実態調査とあわせて、今後必要な課題となってくると思われる。

(伊藤)

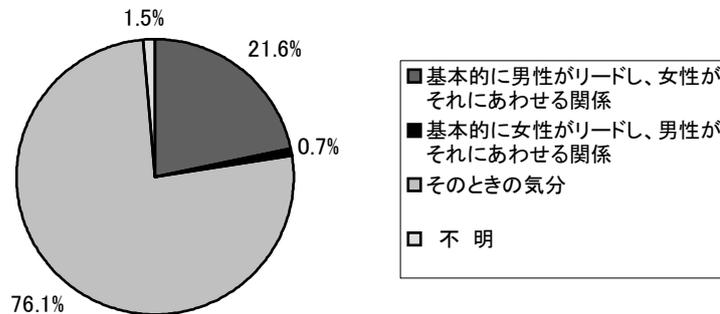
7-3 性的な事柄をめぐる男性の意識

今日の社会では、一般に「性」はプライベートなもの、内面性に深くかかわるものとして解釈されており、人々の性生活や性意識について知る機会はほとんどないだろう。しかし、セクシュアリティとジェンダー意識は密接に関係しており、男性のジェンダー意識を考察する上で、セクシュアリティを問うことは不可欠であるといっている。そこで本調査では、男性のセクシュアリティに迫る質問項目をいくつか設け、ジェンダー意識との関連について調査した。本節では、男性が望ましいとする性関係とはどのようなものであるか、また、性的な情報をどのようにして得てきたかという質問の回答結果をもとに、男性の性意識について検討したい。

【男性の性意識】

上記の図7-3-1からわかるように、Q22「男女間の性関係について、あなたはどのような関係が望ましいと思いますか」という質問に対し、76.1%が「男性がリードすることもあれば、女性もリードすることもあり、そのときの気分によって変わる関係」と回答している。「基本的に男性がリードし、女性がそれに合わせる関係」を選択した者は21.6%にとどまり、その逆パターンの「基本的に女性がリードし、男性がそれに合わせる関係」を選択した者は、わずか0.7%（回答者1人）に過ぎなかった。7割以上の者は、必

図7-3-1. 男女間の性関係について、
あなたはどのような関係が望ましいと思いますか



ずしも男性自身が主導権を握り、相手の女性がそれに合わせるというものではなく、そのときの気分次第で変われる性関係を望んでいることがわかる。年代別でみると、「基本的に男性がリードし～」を望ましいとするのは、60歳代では30.8%、50歳代では23.1%といったように高齢層に比較的多くみられ、20~40歳代ではそれぞれ2割を切っている。高齢層では、男女間の性関係を保守的に考える傾向があるようだ。

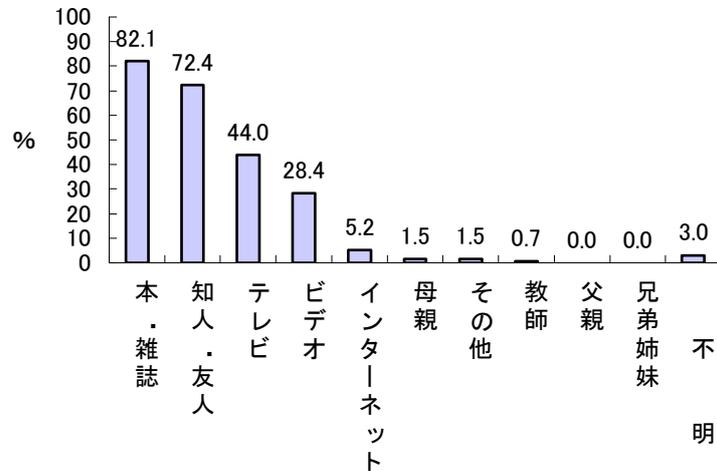
しかし、そうした世代差（「年齢階層」）以上に関連性が見出せたのは、「ジェンダー・バイアス度」「家庭参加度」「男らしさ度」「男性優位度」である。「ジェンダー・バイアス度」が高い層、「家庭参加度」の低い層、「男性優位度」の高い層ほど、「基本的に男性がリードし～」を選択している結果が出ている。つまり、日ごろ自分自身が「男性」であることを強く意識している者、家事を積極的に行わない者、女性よりも男性を優位と考える者ほど、男性主導型の性関係を望ましいと考える傾向があるということだ。とくに、「男らしさ度」の低位層では、9割近くの者が「そのときの気分次第で～」を選択しているのに対し、高位層では「そのときの気分次第で～」(43.5%)よりも、むしろ「基本的に男性がリードし～」(52.2%)の方が多く、という顕著な差があらわれているのは興味深い。日ごろ、「男らしさ」を強く意識している者ほど、男女の性関係において基本的に男性がリードすべきだと考える傾向があるようだ。

しかしながら、そうした考えは必ずしも「男らしさ」にとらわれた男性だけに限ったことではないようだ。最後に、「基本的に男性がリードし～」が21.6%いる一方で、その逆パターンの「基本的に女性がリードし～」を選択した者がわずか0.7%（回答者1人）に過ぎなかったという結果に注目したい。男女間の性関係において、基本的に男性がリードするのが望ましいとする考えは50~60歳代を中心に見られても、女性がリードすることを望ましいと考える男性は、年齢やジェンダー意識の程度などに関係なく非常に少ないということだ。

こうした回答結果からは、男女の性関係においてどちらがリードするか、そのときの気分によって変わる関係が望ましいとしながらも、主導権を女性に握られるのは好まないという、性役割にとらわれた男性心理が垣間見られるのではないかと。

【性的な情報源】

図7-3-2. 性的な情報源



ところで、前述したような男性の性意識は、どのようなものから影響を受け、形成されてきたのだろうか。むろん、さまざまな要因が複雑に絡み合っていると考えられるが、本調査では、男性の性的な情報源はどこにあるのかという質問を設けることで、男性の性意識に影響する媒体は主に何であるかを探ることにした。

Q23「性的なことがらに関する情報は、どのようにして得てきましたか」という質問に対し、複数の項目から主要なものを3つまで選択してもらったところ、「本・雑誌」(82.1%)と「知人・友人」(72.4%)に回答が集中した。この2項目に関しては、40代の「知人・友人」が50.0%という例外はあるにせよ、全ての年代において70~80%という高い率を占めている。つづいて「テレビ」44.0%、「ビデオ」28.4%となっているが、どちらも回答選択率が過半数を超えておらず、それ以外の項目についてはそれぞれ0~5%程度にとどまっている。したがって、性的なことがらに関する情報は、主に「本・雑誌」「知人・友人」から得ているものと考えてよさそうだ。

逆に、回答選択率が著しく低かったのが「父親」「母親」「兄弟姉妹」「教師」の4項目である。どの年代においても、教師や家族間における性情報の伝達は非常にまれなようで、「教師」0.7%、「母親」1.5%、「父親」および「兄弟姉妹」は0%といったように、はっきりとした回答結果がでたことは興味深い。現代の我々の社会において、教師や家族同士で性の話題をする機会は基本的にないとみていだろう。性情報が氾濫し、性交渉の低年齢化も進んでいる今日の社会では、性の商品化を規制する声が高まり、これまで以上に子どもたちへの性教育の必要性が叫ばれている。しかしながら本調査では、子どもにとって最も身近な大人であるはずの親や教師が、子どもたちに性的な情報を提供する、あるいは子どもたちの方から教師や親に性的な話題を持ちかける、といったケースはほとんどない実態が明らかになった。このような「学校や家庭に『性』は持ち込まない」といった風潮が未だ根強く存在する以上、性的な情報を得る方法は、メディアや同世代の友人に頼らざるを得ないだろう。こうした現状を踏まえると、誤った性情報を鵜呑みにしないためにも、家庭や教育現場において性が解放されることこそ、男女共同参画社会の実現に向けての第

1 歩につながるのではないだろうか。

以上は、「年齢階層」に関係なく同様の傾向が見られたものだが、年代によって回答差が出た項目もある。それは「ビデオ」と「インターネット」である。「ビデオ」については、50 歳代（15.4%）と 60 歳代（20.5%）では 2 割程度にとどまっているのに対し、40 歳代になると 31.8%、30 歳代では 38.7%、20 歳代では 43.8%といったように、年代が下がるほど情報源としている率が高いという結果が出ている。これは、一般家庭におけるビデオデッキの普及、およびレンタルビデオ店の急増が 80 年代以降であることと関連していると思われる。アダルトビデオに代表される性的な映像を個室で見えるようになったのは、年齢的に考えて現在 30 歳代からそれ以下の者が中心であり、50~60 歳代の者が若かった頃はビデオがない代わりに、ポルノ映画などで性的な情報を得る機会が多かったのではないかと推察される。なお今回の調査では、今日一般家庭において急速に普及している「インターネット」が 5.2%にとどまったが、この数値は情報化時代の中で、「ビデオ」や「テレビ」と同様、若い世代を中心にさらに上がっていくものと予想される。

とはいえ、Q23 では「ビデオ」「インターネット」という情報メディアの普及との関連で年代差が見られたものの、全体的にみて、性的な情報源に「年齢階層」やジェンダー意識との関連性はさほど見出せなかった。以上の分析から、年代やジェンダー意識に関係なく、男性の一般的な傾向として、性的な情報は家庭ではなくメディアや友人を介して得ていると結論づけることができるだろう。

（葛原）

8. 男性を拘束する男らしさへのこだわり

男女共同参画社会の形成という目標からすると、男性が旧来の男らしさに縛られたままでは大きな弊害になることが予想される。それというのも、これまで「男らしい」とされてきた特性のなかには、女性を男性よりも一段下にみるような規範がおおく含まれており、そうした意識を男性が持ちつづけければ男女が平等な立場で参画できるような社会を作ることはできないからである。このような問題意識から、どのような男らしさが男性をいまだに拘束しているのかを分析する必要があると考え、本調査ではこの点を明らかにすることができるような質問を数多く用意することにした。

8-1. 変わる男らしさ／変わらない男らしさ

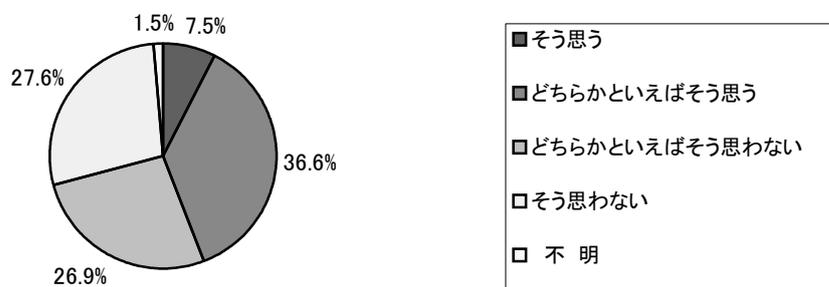
男らしさと一口にいてもその内実は多様であるし、時代や社会によって多様な形態をみせる。そのため、男性たちが執着する男らしさも当然変化するものであるし、その人の年齢や職業といった属性にも左右されるだろう。ここでは、このような変化をとらえるとともに、強固に男性を拘束しつづけている男らしさについても分析していきたい。

【肯定されはじめた男性の感情表現】

これまで一般的に「男の子なんだから泣いちゃだめでしょ」などというような形で、男性が自分の感情を人前で出すことにはどちらかと言えば受け入れられない傾向にあった。しかし、男性たちのこうした規範にたいする意識は、変化の兆しがみえてきているようである。

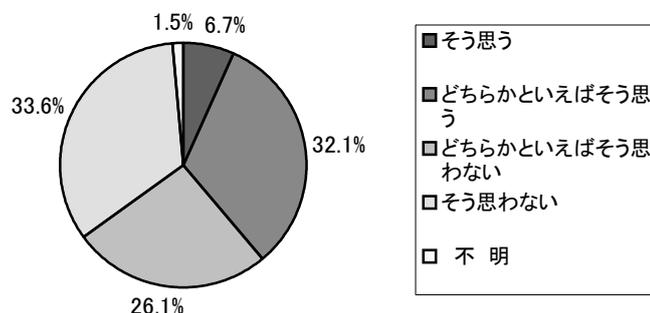
「特に男は、自分の感情を～」という質問にたいしては、「そう思う」7.5%、「どちらかといえばそう思う」36.6%の肯定派が、「どちらかといえばそう思わない」26.9%、「そう思わない」27.6%の否定派を下回った。とりわけ「そう思う」という強い肯定を示した男性が10%にも満たなかったことは、注目される（図8-1-1）。自分の感情を表に出さないとすることに関して、強いこだわりを持っている男性はいまや少数派だということになる。

図8-1-1 特に男は、自分の感情を表に出してはならない



「会社でも家でも、特に男は弱みを～」でも同様の傾向がみられる。「そう思う」は6.7%と極めて少なく、「どちらかといえばそう思う」の32.1%とたしても40%に満たない（図8-1-2）。この質問にたいしては「そう思わない」が33.6%と最も高いことから、

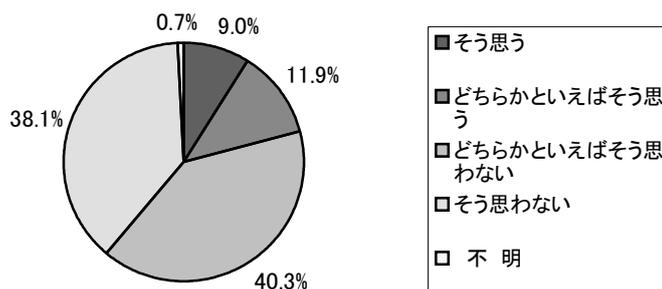
図8-1-2. 会社でも家でも、特に男は弱みをみせてはならない



こうした規範にたいする男性の意識の変化がうかがわれる。

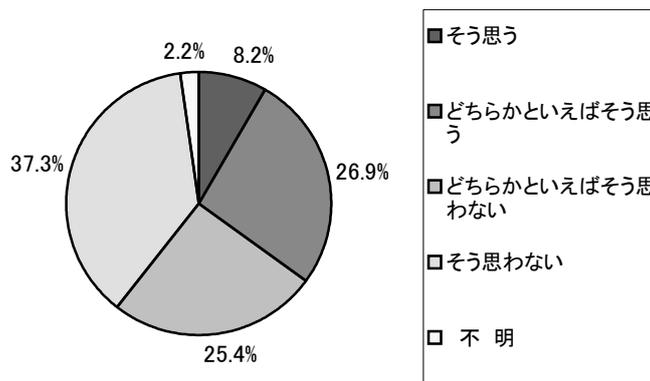
また、「特に男は、できるだけ自分以外の人間に助けを〜」では「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の合計が20%をやや越える程度であり、約80%の男性が「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」と否定的な見解を示している（図8-1-3）。

図8-1-3. 特に男は、できるだけ自分以外の人間に助けを求めてはならない



こうした傾向は「黙っていても、妻は〜」という質問にたいする回答にも同様に見いだせる。夫婦とは「以心伝心」、「阿吽の呼吸」ということばに象徴されるように、黙っていても意志が通じるものとされてきた観がある。しかし、そうした固定観念はすでに過去のもののようで、「そう思う」はわずかに8.2%であり、「どちらかといえばそう思う」は26.9%であった（図8-1-4）。いまや多くの男性がたとえ夫婦であってもコミュニケーションをとらなければ、意志は通じないということを実感しはじめているのだと考えられる。ただし、意識の変化が必ずしも行動を伴うものではないということには、注意しておかなければならない。

図8-1-4. 黙っていても、妻は分かっている



【男の沽券と家事】

「男子厨房に入るべからず」というように、男性はこれまで積極的に家事に参加するものではないという規範が一般的だったように思われる。しかし、すでに「サラリーマンと専業主婦」という組み合わせが多数派ではない現在、こうした規範も必然的に変化しはじめている。

「外で洗濯物を干す～」では64.9%の男性が「そう思わない」と回答しており、「どちらかと言えばそう思わない」の25.4%とあわせれば実に90%以上の男性が、外で洗濯物を干すことに抵抗を感じていないということになる(図8-1-5)。もちろん、では実際に男性が家事を女性と公平に分担しているかといえばそうではないだろう(男性の家事参加については第4章参照)。伊藤公雄(『男性学入門』,1996)は、男性が洗濯物を干せるかどうかということを通じてその人の男らしさへのこだわりを読み取ろうとしたが、本調査の結果をみればこの質問が果たす役割はすでに終わったといえる。こうした状況にたいして、山寄哲哉(『団塊世代・新論』,2001)は、「トイレ掃除」をするかどうかを新しい指標にしてはどうかと提案している。トイレは生活していれば必ず汚れるものであり、誰かが掃除しなければならないが、臭くて汚いトイレをきれいにすることは決して楽な家事ではない。こうした家事もこなせるかどうかは、たしかに男性の家事参加をはかるバロメーターとして価値があるように思われる。

図8-1-5. 外で洗濯物を干すなど、男の沽券にかかわる

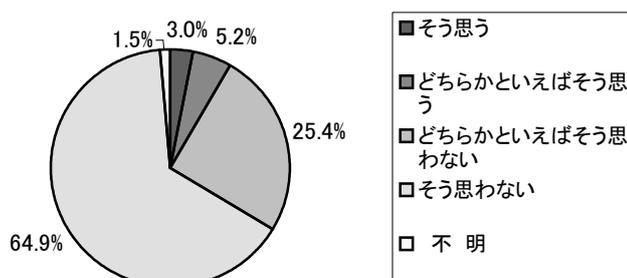
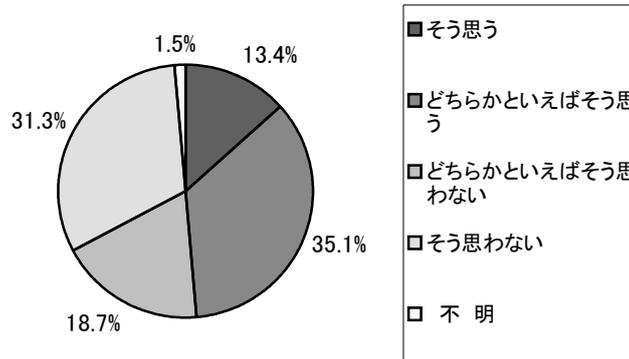


図8-1-6. 家事のできる男は仕事もできる



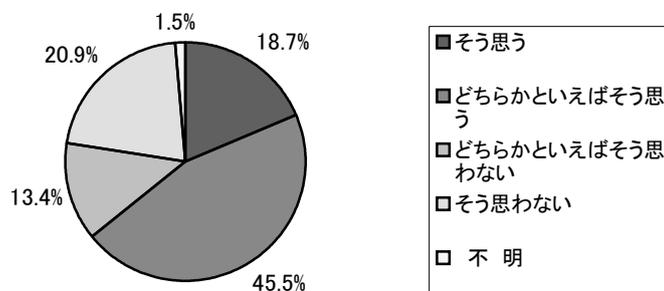
その一方で、「家事のできる男は仕事も～」では「そう思う」13.4%、「どちらかといえばそう思う」35.1%と「どちらかといえばそう思わない」18.7%、「そう思わない」31.3%というように、肯定派と否定派が拮抗した（図8-1-6）。家事と仕事を同等にみることができる男性が多くなってきてはいるが、「そう思わない」と強い否定を示している男性が30%程度いることには注意しなければならない。男女共同参画社会においては、男性が家事と仕事をともに重要だと見なし、家事にも積極的に参加することが望まれる。

【男らしさへのこだわり】

これまで見てきたように、ある種の男らしさは男性たちにとって過去のものになっていたり、少なくとも変化してきている。しかし、そうした中で、いまだに男性を強く拘束している男らしさが存在している。

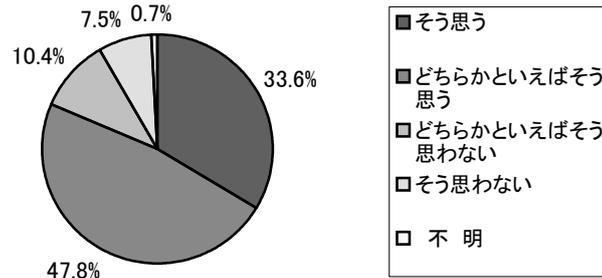
「会社の同僚から認められないのが～」という質問にたいしては、「そう思う」18.7%、「どちらかといえばそう思う」45.5%と60%以上の男性が肯定している（図8-1-7）。これはやはりいまだに男性の生活が会社中心であり、仕事で認められることに価値を見出していることのあらわれだろう。

図8-1-7. 会社の同僚から認められないのが、男にとってはつらい



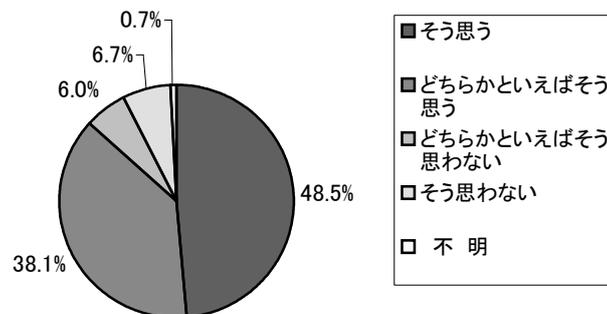
「特に男は、決断力と指導力～」では、「そう思う」33.6%、「どちらかといえばそう思う」47.8%と80%を越す男性がこの規範を支持したことになる（図8-1-8）。当然のことながら、決断力や指導力はリーダーシップを発揮する際にはきわめて重要であり、そうした能力を持っていることは社会的にも価値のあることである。ただし、これは特に男性だから必要なのだろうか。女性と男性が対等であるならば、リーダーシップを発揮するのが必ずしも特に男性である必要はない。

図8-1-8. 特に男は、決断力と指導力がなければ
ならない



「家族を養い守るのは、男の責任～」は、「そう思う」48.5%、「どちらかといえばそう思う」38.1%と実に85%以上の男性が肯定した。すでに第3章でこれについてはふれているためここでは詳しく述べないが、こうした回答は明らかに「男は仕事、女は家庭」という規範の肯定につながるはずのものであり、男性の矛盾した意識が浮き彫りになった（図8-1-9）。

図8-1-9. 家族を養い守るのは、男の責任である

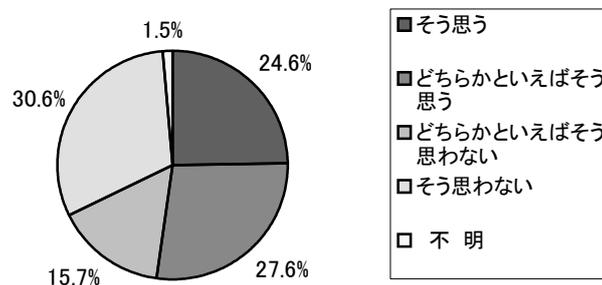


最後に「男なら一度は性風俗店へ～」にもふれておこう。男性にとって性風俗店へ行くということは、ある種〈男らしさの証明〉として機能している面がある。仲間内で性風俗店に行ったことがない男性が劣等感を抱いたり、逆にそうした経験をしたことがある男性が優越感を持つということがある。そうした場合、未経験の男性が自らの男らしさを示すた

めに、性風俗店へ行くということが十分に考えられる。

また、男性は女性を「妻と娼婦」という2種類に分けていると、これまでフェミニズムの見地から批判されてきた。男性は妻である女性には清純さを求め、娼婦として関係性を持つ女性には性的奔放を求めるという二重基準を適用しているというのである。

図8-1-10. 男なら一度は性風俗店へ行ってみたいと思う



今回の調査においては、「そう思う」24.6%、「どちらかといえばそう思う」27.6%と過半数の男性が、男である以上一度は性風俗店へ行ってみたいという意志を示した（図8-1-10）。質問は行ってみたいと思うかどうかをたずねており、男性の過半数が実際に性風俗店でサービスを受けた経験を持つというわけではない。しかし、潜在的にせよ50%以上の男性はそうした希望を持っているということである。ただし、すべての男性が女性にたいして二重基準を用いているわけではない、ということも指摘しておかなければならない。「そう思わない」と強い否定を示した男性が30.6%おり、この中にはそうした行為にたいして嫌悪感を持つ男性がいることも予想されるからである。

（田中）

8-2. 女性に対する男性の優位志向

【「女性に対する男性の優位志向」とは何か】

まずはじめに、「女性に対する男性の優位志向」とは何か、確認しておこう。「男らしさ度」（Q19-①～⑦，⑨，⑩ 詳しくは第2章を参照のこと）が、男性間の競争に関する意識の度合いを示すものであるのに対して、以下に挙げるQ24の7つの質問群は、男性が女性より優位であることを肯定する志向を問うものである（同じく第2章を参照のこと）。

「男性が女性より優位であることを肯定する」という説明から、「男尊女卑」を連想する人もいるかもしれない。この「男尊女卑」とは、「男性を尊び、女性を卑しいとする態度・思想」（広辞苑）という意味である。制度上の女性差別は少しずつ改善されつつあるといっただろうが、「男尊女卑」という思想は、今もなお、人々の意識や慣習の中に根強く残っている。近年行われた、ある自治体調査でも、「男尊女卑は残っている」という考え方に50%以上の女性が賛成するという結果が報告されている。

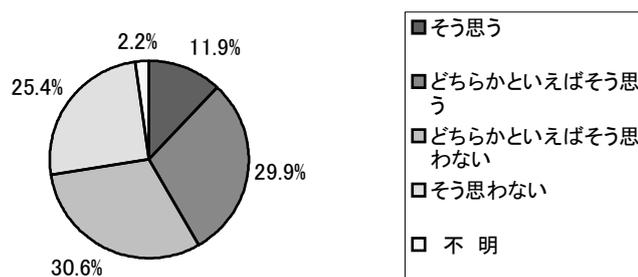
ただし、本節で明らかにする「女性に対する男性の優位志向」は、「男尊女卑」志向とはやや異なる。「男尊」という言葉からは、男性が権威的であることの過剰な強調がイメージされる。だが、「女性に対する男性の優位志向」においては、男性の権威は強調されない。また、この「優位志向」は、「女卑」つまり「女性を卑しいとする」という強い女性差別意識を肯定するものでもない。いいかえれば、「女性に対する男性の優位志向」とは、男性の権威や女性差別を、「男尊女卑」ほどにははっきりと認識しにくい志向である。そしてそのために、かえって広く人々に受け入れられ、結果的には女性差別が助長される可能性がある志向である。

本調査では、以上述べたような「女性に対する男性の優位志向」を、「男性が女性より自由にふるまうことに対する肯定」、「女性が男性より思いやりがあることの肯定」、「男性が女性から尊重される存在であることの肯定」、「性別役割分業の肯定」、といった点からとらえてみた。これらの考え方にみあう設問（Q24）を作成し、それぞれについて「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」のいずれかを選択してもらった。その結果が図8-2-1～8である。ここからは、これらの図を見ながら分析をおこなっていく。

【男性が女性より自由にふるまうことに対する肯定：「特に男性は、仕事帰りに立ち寄る場所を、妻や恋人に知らせる必要はない」・「特に男性は、休日の行動を妻や恋人に決められたくない】

まずは、「男性が女性より自由にふるまうことに対する肯定」の回答結果（図8-2-1）をみてみよう。この考え方は、「特に男性は、仕事帰りに立ち寄る場所を、妻や恋人に知らせる必要はない」、および「特に男性は、休日の行動を妻や恋人に決められたくない」というふたつの設問によってたずねた。

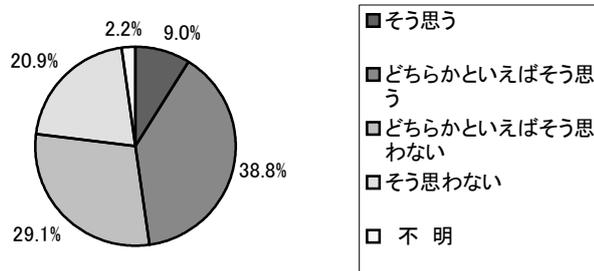
図8-2-1. 「特に男性は仕事帰りに立ち寄る場所を恋人に知らせる必要はない」



「特に男性は、仕事帰りに立ち寄る場所を、妻や恋人に知らせる必要はない」という考え方については、「そう思う」が11.9%、「そう思わない」が25.4%となっている。「どちらかといえばそう思わない」は30.6%であり、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせると56.0%となる。一方、「どちらかといえばそう思う」は29.9%であり、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせると41.8%となる。「特に男性は、仕事帰りに立ち寄る場所を、妻や恋人に知らせる必要はない」という考え方に肯定的な人は約4割であり、否定的な人は約6割に及ぶことがわかる。

次に、「特に男性は、休日の行動を妻や恋人に決められたくない」という考え方についての回答結果（図8-2-2）はどうだろうか。

図8-2-2. 「特に男性は、休日の行動を妻や恋人に決められたくない」

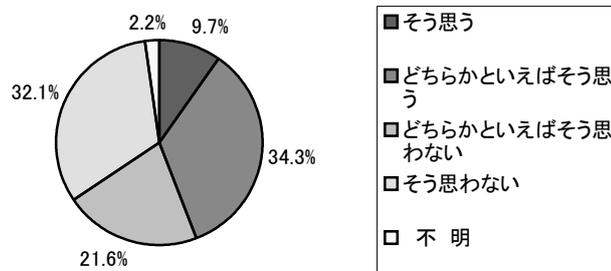


「そう思う」が9.0%、「そう思わない」が20.9%となっている。「どちらかといえばそう思わない」は29.1%であり、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせると50.0%である。「どちらかといえばそう思う」は38.8%であり、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせると47.8%となる。「特に男性は、休日の行動を妻や恋人に決められたくない」という考え方について肯定している人は半数近くという結果になっている。

ふたつの設問に対する回答結果からは、「男性が女性より自由にふるまうことに対する肯定」を支持する男性が、4割から半数近くは存在するということを確認しておこう。

【女性が男性より思いやりがあることの肯定：「女性は男性より思いやりがある」】

図8-2-3. 「女性は男性より思いやりがある」



次に、「女性が男性より思いやりがあることの肯定」をみてみよう（図8-2-3）。

「女性は男性より思いやりがある」という設問に対する回答は、「そう思う」が9.7%であるのに対して、「そう思わない」は32.1%となっている。強い否定を表明している人が3割以上をしめているのは特徴的である。ただし、「どちらかといえばそう思う」は34.3%であり、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせると、44.0%となる。「どちらかといえばそう思わない」は21.6%であり、「そう思わない」と「どちらかというところ思わない」を合わせると53.7%となる。「女性は男性より思いやりがある」という考え方について肯定する人は、半数近くであることがわかる。

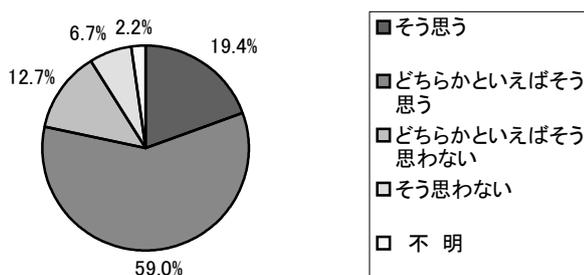
「女性は男性より思いやりがある」という考え方は、「女性に対する男性の優位志向」とは直接関係ないように見えるかもしれない。たしかに、ある人が誰かに対して思いやりが

あるとみなしたからといって、そのことが即、ある人の優位志向に結びつくとは限らない。だが、「女性は男性より思いやりがある」という考え方は、「だから女性が〇〇（たとえば育児・介護のように思いやりが必要だといわれる仕事）をするのは当然だ」という考え方に移行すると、性別役割分業を肯定することになり、「女性に対する男性の優位志向」に結びつきやすくなる。「だから男性は〇〇をしなくていい」、「男性が〇〇をしないのは当然だ」となれば、なおさらだろう。ここでは、「女性は男性より思いやりがある」という考え方を、男性の約半数が肯定している、つまり男性の約半数が女性に思いやりを求めているということを確認しておこう。

【女性が男性を尊重する存在であることの肯定：「女性が男性を立てると、ものごとがうまく運ぶことが多い」】

「女性が男性を尊重する存在であることの肯定」という考え方については、「女性が男性を立てると、ものごとがうまく運ぶことが多い」という設問によってたずねた（図8-2-4）。

図8-2-4. 「女性が男性を立てると、物事がうまく運ぶことが多い」



「どちらかといえばそう思う」が 59.0%と 6割近くに及ぶ。「そう思う」は 19.4%であり、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせると 78.4%となる。約 8割が、「女性が男性を立てると、ものごとがうまく運ぶ事が多い」という考え方に肯定的であることがわかる。一方、「そう思わない」は 6.7%、「どちらかといえばそう思わない」は 12.7%となっている。

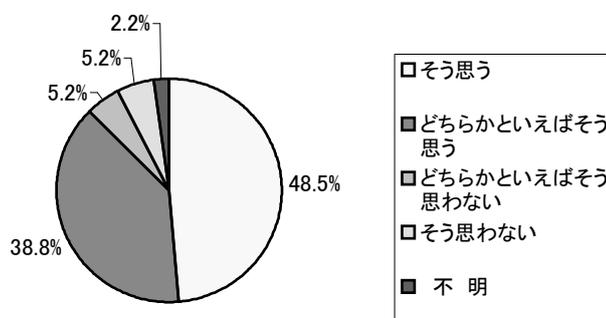
冒頭で述べたように、「女性に対する男性の優位志向」は、「男尊女卑」とはやや異なる。けれども、「女性が男性を立てると、ものごとがうまく運ぶことが多い」という考え方は、「男尊女卑」の考え方に近いものである。この考え方を約 8割が肯定するという結果は、「男尊女卑」が決して過去のものではないことを示している。「男女平等」というタテマエがくずれて、男性のホンネがあらわれたとみてよいだろう。

【性別役割分業の肯定：「男と女は生物学的に異なっているから、男女の役割に違いがあってもおかしくない」、「家計の管理は女性がするほうがよい」】

「性別役割分業の肯定」は、「男と女は生物学的に異なっているから、男女の役割に違いがあってもおかしくない」、および「家計の管理は女性がするほうがよい」という設問によってたしかめた。

まず、「男と女は生物学的に異なっているから、男女の役割に違いがあってもおかしくない」という設問の回答結果をみてみよう（図8-2-5）。

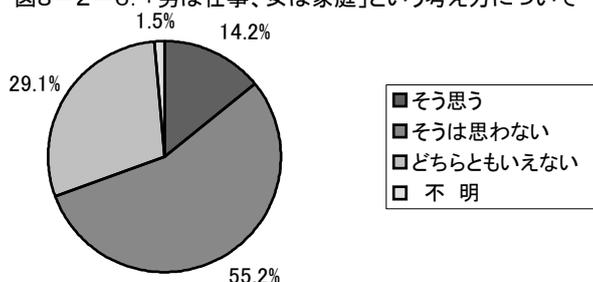
図8-2-5.「男女は生物学的に異なっているから役割に違いがあってもおかしくない」



「そう思う」が48.5%である。強い肯定をあらわす人が半数近くをしめているのは特徴的である。「どちらかといえばそう思う」は38.8%であり、「そう思う」および「どちらかといえばそう思う」をあわせると87.3%となる。9割近い人が、「男と女は生物学的に異なっているから、男女の役割に違いがあってもおかしくない」という考え方に肯定的であることがわかる。「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」はそれぞれ5.2%であった。

9割以上の男性が、「男女の役割の違い」を肯定しているという結果を、どのようにみたらよいだろうか。まず、Q13『男は仕事、女は家庭』という考え方についての回答結果と比較してみよう（図8-2-6）。

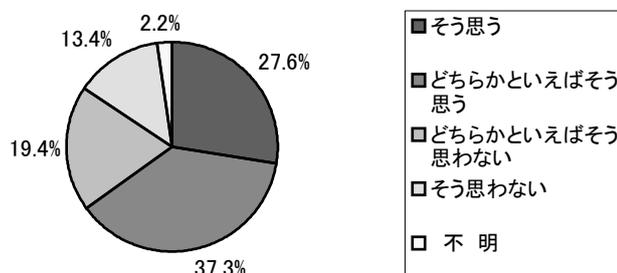
図8-2-6.「男は仕事、女は家庭」という考え方について



「男は仕事、女は家庭」という考え方に「そう思う」という回答は14.2%、「どちらともいえない」は29.1%、「そうは思わない」は55.2%である。Q13では、「男女の役割の違い」に対する回答は否定的なものが半数以上となっているのである。Q24の設問に対する回答結果とは大きく異なっている。この違いをどのようにみたらよいだろうか。ここで考えられることは、Q13に対する回答結果はタテマエであり、Q24の「男と女は生物学的に異なっているから、男女の役割に違いがあってもおかしくない」という考え方を9割が肯定するという結果には、男性のホンネがあらわれているということである。性別役割分業を肯定する意識がいかに根強いものであるかを示す結果となっているといえよう。

次に、「家計の管理は女性がするほうがよい」という設問に対する回答結果をみてみよう（図8-2-7）。

図8-2-7.「家計の管理は女性がする方がよい」



「そう思う」は27.6%、「そう思わない」は13.4%となっている。「どちらかといえばそう思う」は37.3%であり、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせると64.9%となる。6割以上が、「家計の管理は女性がするほうがよい」という考え方に肯定的であることがわかる。「どちらかといえばそう思わない」は19.4%であり、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」をあわせると32.8%となる。

この結果からみえるのは、6割の男性が「家の中のことは女性にまかせる」という意識を持っているということである。その前提にあるのは、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業意識であろう。男性は、分業化された役割領域の中では、女性に決定権をあたえようとしているのである。

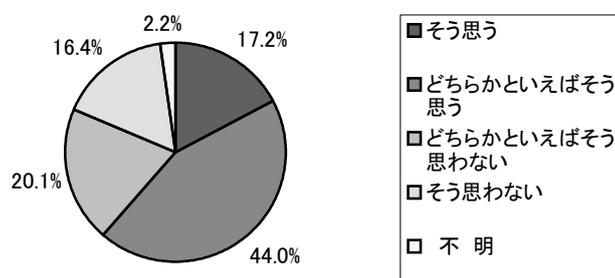
【女性が家庭にいることに対する肯定：「特に女性は、家族と一緒に休日を過ごすほうがよい」】

最後に、「女性が家庭にいることに対する肯定」について検討しよう（図8-2-8）。

「特に女性は、家族と一緒に休日を過ごすほうがよい」という考え方に対しては、「そう思う」は17.2%、「そう思わない」は16.4%となる。「どちらかといえばそう思う」が44.0%と半数近く、「そう思う」および「どちらかといえばそう思う」を合計すると61.2%となる。6割以上が、「女性は家族と一緒に休日を過ごすほうがよい」という考え方に肯定的であることがわかる。「どちらかといえばそう思わない」は20.1%であり、「そう思わない」および「どちらかといえばそう思わない」をあわせると、36.5%となっている。

この設問は、厳密には「男は仕事、女は家庭」という性別役割意識を問うているのではない。つまり、この考え方は、「妻や恋人は、休日には家事や子育てをするべきだ」というよりは、「休日くらいは、恋人や妻と一緒に過ごしたい」という意識の表れとみてとることができる。だが、「女性が家庭にいることに対する肯定」は、やはり「性別役割分業」に結びつきやすいと考えてよいだろう。

図8-2-8. 「特に女性は、家族と一緒に休日を過ごす方がよい」



(室伏)

8-3. 「女性に対する男性の優位志向」と年齢

次に、「女性に対する男性の優位志向」と他の項目との関係のみてみよう。

一般に、年齢が高くなるほど性別役割分業を肯定する人の割合は高くなる傾向があるとされる。そこで、「女性に対する男性の優位志向」も、年齢が高くなるほど肯定する人の割合が高くなるのではないかと考えた。だが、Q21の設問と年齢階層をクロスさせたところ、年齢が高くなるほど「女性に対する男性の優位志向」が高くなるわけではないことが確認された。

まずは、「特に男は、仕事帰りに立ち寄る場所を、妻や恋人に知らせる必要はない」という考え方と年齢階層との関連のみてみよう。

表8-3-1からわかるように、「そう思う」と強く肯定する回答が最も多い年齢階層は60歳代で、20.5%である。しかし、次に多いのは30歳代の12.9%、40歳代の9.1%と続いている。年齢階層が高いほど「そう思う」と支持する傾向があるわけではないことがわかる。

また、この設問について「そう思う」および「どちらかといえばそう思う」と答えた人の合計がもっとも高いのは30歳代で54.8%、ついで40歳代が40.9%、60歳代の38.5%、20歳代の37.5%の順となっており、やはり、年齢階層が高いほど「特に男は、仕事帰りに立ち寄る場所を、妻や恋人に知らせる必要はない」と考えているとはいえない。

次に、「女性が男性を立てると、うまく運ぶことが多い」という考え方はどうか。表8-3-2のみてみよう。「そう思う」と答えた人は、60歳代で最も多く、28.2%であり、30歳代で19.4%、50歳代で19.2%と続く。「そう思う」および「どちらかといえばそう思う」と答えた人の合計は、60歳代が82.0%と最も多い。ついで30歳代が80.7%、50歳代が76.9%、20歳代が75.1%と続く。このことから、年齢階層が高くなるほど肯定しているわけではないことがわかる。ただし、60歳代および30歳代において肯定する人の割合が高いことは特徴的といつてよいだろう。

表8-3-1. 年齢階層×「特に男は、仕事帰りに立ち寄る場所を、妻や恋人に知らせる必要はない」

		「特に男は、仕事帰りに立ち寄る場所を、妻や恋人に知らせる必要はない」					不 明
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そ う 思 わ な い	
年齢階層	全 体	134 100.0	16 11.9	40 29.9	41 30.6	34 25.4	3 2.2
	20 歳代	16 100.0	1 6.3	5 31.3	6 37.5	3 18.8	1 6.3
	30 歳代	31 100.0	4 12.9	13 41.9	10 32.3	4 12.9	-
	40 歳代	22 100.0	2 9.1	7 31.8	8 36.4	5 22.7	-
	50 歳代	26 100.0	1 3.8	8 30.8	5 19.2	11 42.3	1 3.8
	60 歳代	39 100.0	8 20.5	7 17.9	12 30.8	11 28.2	1 2.6

表8-3-2. 年齢階層×「女性が男性を立てると、ものごとがうまく運ぶことが多い」

		「女性が男性を立てると、物事がうまく運ぶことが多い」					不 明
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そ う 思 わ な い	
年齢階層	全 体	134 100.0	26 19.4	79 59.0	17 12.7	9 6.7	3 2.2
	20 歳代	16 100.0	1 6.3	11 68.8	1 6.3	2 12.5	1 6.3
	30 歳代	31 100.0	6 19.4	19 61.3	6 19.4	-	-
	40 歳代	22 100.0	3 13.6	13 59.1	2 9.1	4 18.2	-
	50 歳代	26 100.0	5 19.2	15 57.7	2 7.7	3 11.5	1 3.8
	60 歳代	39 100.0	11 28.2	21 53.8	6 15.4	-	1 2.6

続いて、「男女は生物学的に異なっているから、役割に違いがあってもおかしくはない」という設問に対する回答をみてみよう。

表8-3-3からわかるように、「そう思う」という回答を指示した人の割合が最も高いのは50歳代で53.8%である。以下、30歳代が51.6%、60歳代が51.3%、40歳代が40.9%と続く。この設問については、幅広い年齢階層に属する人々が強い肯定をあらわしていることがわかる。また、「そう思う」および「どちらかといえばそう思う」と回答した人の合計が最も高いのは60歳で、92.3%に及ぶ。以下、20歳代が87.5%、30歳代が87.1%、50歳代が84.6%、40歳代が81.8%と続く。60歳代の人々が肯定する割合が非常に高いものの、すべての年齢階層において80%以上が肯定しているということがわかる。

以上みてきたように、年齢階層が高いほど、「女性に対する男性の優位志向」が強くなるわけではない。ただし、どの設問においても、60歳代で「そう思う」および「どちらかといえばそう思う」と答えた人の合計は、全年齢階層の中で最も高いか2番目

に高くなっている。また、「特に男性は、仕事帰りに立ち寄る場所を、妻や恋人に知らせる必要はない」、「特に男性は、休日の行動を妻や恋人に決められたくない」では、全年齢層の中で「そう思う」あるいは「どちらかといえばそう思う」と答えた人の割合は、30歳代が最も高くなっている。さらに30歳代をみると、「女性は男性より思いやりがある」、「女性が男性を立てると、ものごとがうまくいくことが多い」、「特に女性は、家族と一緒に休日を過ごすほうがよい」という設問に対して肯定的な回答をした人の割合は、全年齢階層の中で2番目に高くなっている。

表8-3-3. 年齢階層×「男女は生物学的に異なっているから、役割に違いがあってもおかしくはない」

		「男女は生物学的に異なっているから役割に違いがあってもおかしくはない」					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう 思わない	そう思わない	不 明
年齢階層	全 体	134 100.0	65 48.5	52 38.8	7 5.2	7 5.2	3 2.2
	20歳代	16 100.0	6 37.5	8 50.0	-	1 6.3	1 6.3
	30歳代	31 100.0	16 51.6	11 35.5	4 12.9	-	-
	40歳代	22 100.0	9 40.9	9 40.9	-	4 18.2	-
	50歳代	26 100.0	14 53.8	8 30.8	2 7.7	1 3.8	1 3.8
	60歳代	39 100.0	20 51.3	16 41.0	1 2.6	1 2.6	1 2.6

60歳代と30歳代という年齢階層において、「女性に対する男性の優位志向」を肯定する割合が高いことから、「女性に対する男性の優位志向」には、出生コーホートも少なからず影響しているのではないかと考えられる。ただし、サンプルがかたよっている可能性が否めないこともあるため、ここでは、「女性に対する男性の優位志向」には、エイジング（加齢）による影響以上の要因があることを示唆しておこう。

(室伏)

8-4. 「女性に対する男性の優位志向」と婚姻

次に、「女性に対する男性の優位志向」と婚姻との関係を見よう。「女性に対する男性の優位志向」とQ11をクロスしてみたところ、「男性が女性より自由にふるまうことの肯定」については、既婚者と未婚者の回答結果に違いが認められることがわかった。以下、このことについての分析をおこなっていく。

まず、「特に男性は、仕事帰りに立ち寄る場所を、妻や恋人に知らせる必要はない」という設問に対する回答とQ11のクロスをみていこう。

表8-4-1をみると、「配偶者なし」群では、「そう思う」および「どちらかといえば

表8-4-1.

配偶者の有無×「特に男性は、仕事帰りに立ち寄る場所を妻や恋人に知らせる必要はない」

		「特に男性は、仕事帰りに立ち寄る場所を妻や恋人に知らせる必要はない」					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	不 明
配偶者の有無	全 体	134 100.0	16 11.9	40 29.9	41 30.6	34 25.4	3 2.2
	配偶者あり	88 100.0	14 15.9	20 22.7	24 27.3	28 31.8	2 2.3
	配偶者なし	43 100.0	2 4.7	19 44.2	16 37.2	5 11.6	1 2.3

「そう思う」と回答した人の割合が 48.9%であるのに対して、「配偶者あり」群では 38.6%と、その差は 10.3 ポイントになっている。配偶者のいる男性は、配偶者のいない男性にくらべて、「特に男性は、仕事帰りに立ち寄る場所を、妻や恋人に知らせる必要はない」と考えている割合が低いのである。この結果をどのように考えたらよいだろうか。

たとえば男性が、自分は女性より「自由」で、「仕事帰りに立ち寄る場所を妻や恋人に知らせる必要はない」と思っていたとしても、結婚した場合、妻の対応によっては、「知らせなければならない」事態も起こりうるのではないだろうか。つまり、妻が、「黙って夫の帰りを待つのが当然」とは思わず、「夫が仕事帰りに立ち寄る場所を知る必要がある」という意見を表明すれば、夫である男性は、妻の「知る必要」にこたえなければならない状況が生ずるのではないだろうか。そのような状況が続けば、男性は、結婚前にもっていた、「仕事帰りに立ち寄る場所を妻に知らせる必要はない」という考え方を変更させても不思議ではない。

以上のことから、男性は、結婚して妻と同居し、妻の意見に耳を傾けることによって、結婚前にもっていた「男性の自由なふるまいに対する肯定」を変更する可能性があるといえるだろう。

ただしこの設問については、「配偶者あり」群でも、「そう思う」および「どちらかといえばそう思う」という肯定的な回答をするものが 38.6%にのぼるということにも注目しなければならないだろう。結婚してパートナーと一緒に暮らしていても、4 割近くの男性がこの設問に肯定的であるという結果からは、「男性が女性より自由にふるまうことの肯定」が、将来においても再生産されていくことが予測されるといってよいだろう。

(室伏)

9. 男女共同参画関連の法律および施設にたいする認知度

平成 11 年 6 月から男女共同参画社会基本法が施行され、男女共同参画社会の形成にむけたマスタープラン（基本理念）として活用されることが期待された。川崎市においては、男女共同参画社会基本法が施行されたのと同年の平成 11 年 9 月に、性別に関係なく男女が社会のあらゆる分野に参画し、その持てる力を発揮できるよう男女共同参画を推進する拠点施設として男女共同参画センターすくらむ 21 が設置されている。平成 13 年 10 月からは男女平等かわさき条例が施行され、川崎市における男女共同参画社会の形成にむけた具体的なアクションプログラム（実行計画）が定められたことになる。このような施設や条例がすでに設けられている点では、川崎市は男女共同参画社会の形成にむけた基本的な条件が整っているといえる。しかし、これはあくまでも制度的な条件が整っているということにすぎない。どのような施設や条例があったとしてもそれがひろく市民に知られ、実際の活動とむすびつかなければ意味がないからである。そのため、男女共同参画社会基本法を含め、どの程度こうした施設や条例が知られているのかを調査することにした。

【男女共同参画関連の法律および施設の認知度】

図9-1. 基本法施行を知っていますか

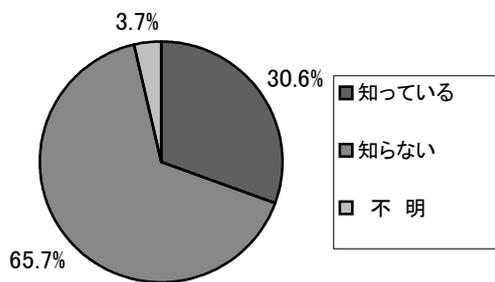
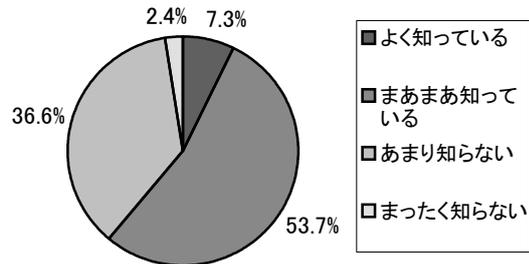


図9-2. 基本法の基本的な理念



「男女共同参画社会基本法が平成 11 年 6 月から施行されているのを知っていますか」という問いにたいしては、「知っている」30.6%、「知らない」65.7%となった（図9-1）。知っていると回答した男性にたいして「男女共同参画社会基本法の基本的な理念については、どの程度知っていますか」と質問したところ、「よく知っている」7.3%、「まあまあ知っている」53.7%、「あまり知らない」36.6%、「まったく知らない」2.4%であった（図9-2）。これが「男女平等かわさき条例が平成 13 年 10 月から施行されているのを知っていますか」となると、「知っている」12.7%、「知らない」85.1%になってしまう（図9-3）。「男女平等かわさき条例の基本的な理念については、どの程度知っていますか」という質問にたいしては、「よく知っている」5.9%、「まあまあ知っている」47.1%、「あまり知らない」41.2%、「まったく知らない」5.9%という結果になった（図9-4）。

図9-3. 男女平等川崎条例施行を知っていますか

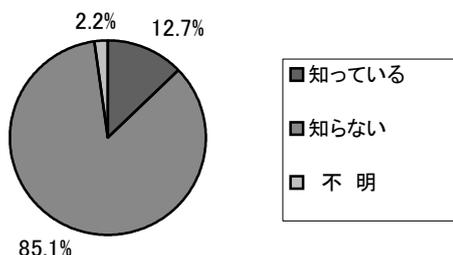
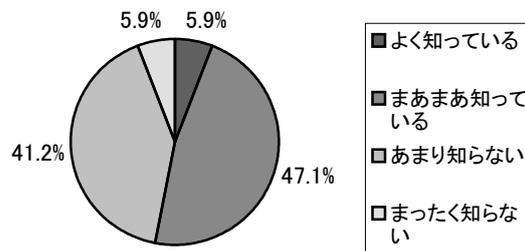


図9-4. 条例の基本的な理念



川崎市における男女共同参画社会の形成にむけた拠点である男女共同参画センターすくらむ21の認知度については、残念ながら非常に低いという結果になった。「川崎市に男女共同参画センターすくらむ21があるのを知っていますか」では、「知っている」9.7%、「知らない」90.3%と、ほとんどの男性が知らないということが明らかになった(図9-5)。また、知っていると回答した男性に「すくらむ21を利用したことはありますか」と質問したところ、「よくある」0%、「たまにある」7.7%、「あまりない」15.4%、「まったくない」76.9%となり、存在を知っている場合でも、利用したことがある男性はほとんどいないという現実が浮き彫りになった(図9-6)。今回は調査が川崎区、中原区、麻生区で実施され、すくらむ21がある高津区が調査対象になっていないという点を差し引いても、とても楽観視できる数字ではない。こうした現状を考慮すると、このような調査が実施されたことにより、回答した男性にはすくなくとも川崎市には男女共同参画センターすくらむ21という施設があると知ってもらえたこと自体、ひとつの成果だと言えるだろう。

図9-5 すくらむ21を知っていますか

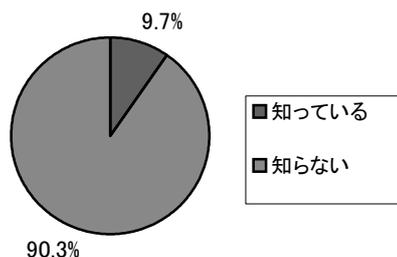
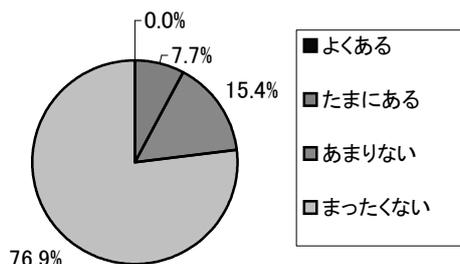


図9-6 すくらむ21の利用



年代別で見ると「知っている」と回答した男性のほとんどが60歳代であり、利用しことのある男性はすべてこの年代であった。これは60歳代の男性が、すでに会社を退職しているかもしくは短時間労働に従事し、時間的に余裕のあるためだと考えられる。60歳代の就業形態を調べてみると無職が39人中17人(43.6%)が無職であり、有職の22人うちでも8人(36%、無職とあわせると全体の64%)が非常勤の社員・職員もしくは臨時・アルバイトであった。フルタイムの労働に従事している男性や学生などの若年層にどれだけ効果的

にアピールすることができるかが、今後の課題となる。

【すくらむ21に期待される役割】

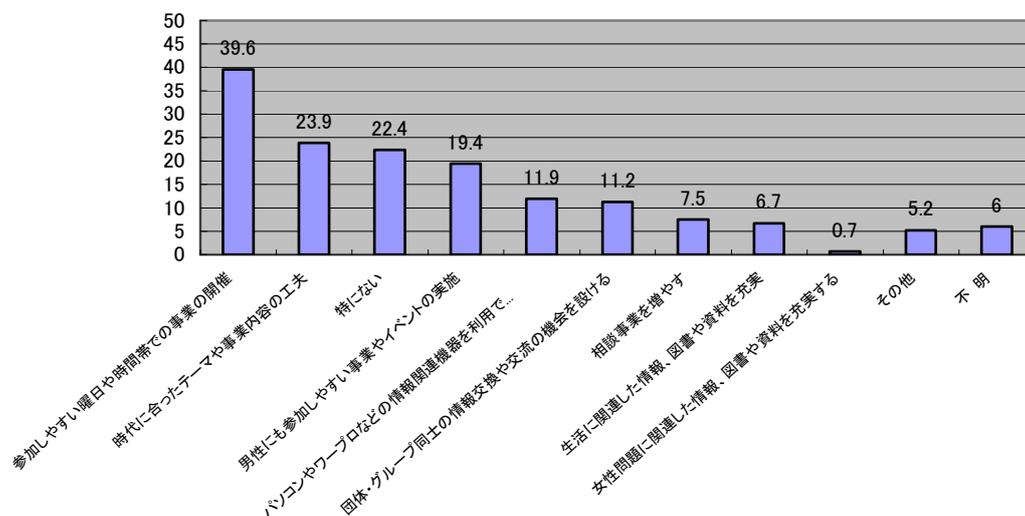
より多くの男性が男女共同参画センターすくらむ21を利用するようになるためには、市民のニーズを反映して機能を充実させていく必要がある。そこで、「今後、すくらむ21のどのようなことが充実すれば、利用しやすくなったり、利用してみたいか」という質問をした。

図9-7は、要望が多かった順にならべたものである。もっとも高かったのが、「参加しやすい曜日や時間帯での事業の開催」で39.6%であった。フルタイム労働に従事している男性は、平日の昼間の催しには参加するのは難しいし、また、土日であっても必ずしも休みとは限らない。こうした状況を考えると、なるべく遅い時間帯での実施が求められている。次いで、「時代に合ったテーマや事業内容の工夫」が23.9%、「男性にも参加しやすい事業やイベントの実施」が19.4%である。例えば、男性学講座を実施する場合でも、参加しやすい時間で開催するだけでなく、内容を充実させて実際に参加してもらわなければならない。この点に関しては「男女共同参画社会における男性学講座の重要性」として、次章で詳しくあつかうことにしよう。

「パソコンやワープロなどの情報関連機器を利用できるようにする」11.9%、「団体・グループの情報交換や交流の機会を設ける」11.2%、「相談事業を増やす」7.5%、「生活に関連した情報、図書や資料を充実する」6.7%などは、すでにすくらむ21で活用できるものであるが、男性にとっても使いやすい雰囲気を作り、気軽に利用してもらえるようにする必要がある。特に相談事業などは女性を対象にしたものしかないのが現状であり、例えばドメスティック・バイオレンス被害者の男性をこうした施設の相談事業でどのようにあつかっていくかなどは、今後の重要な課題であろう。

「女性問題に関連した情報、図書を充実する」の0.7%という数字は、男性がいかにか女性問題に関心を持っていないかを端的にあらわしている。こうした男性の無関心さを改善していくためにも、まずはすくらむ21に足を運ばせる必要がある。

図9-7. どのような施設が充実すれば



自由回答では「どのような団体か知らないので答えられない」、「認知度を上げる。積極的な広報活動やホームページ開設など」、「何が問題で何に対処するのかわからない。自体のPR不足」という意見がよせられた。ホームページはすでに開設しているが、はじめから関心のある人でなければわざわざ検索してまで閲覧はしない。ホームページだけではなく、施設自体の認知度も含めて、どのようなアピールが可能なのかを検討しなければならない。また、建設的な意見として、「近くに分室を設ける」というものがあった。川崎市の広さを考えると、すくらむ21のある高津区まで他の区から訪れるのは難しい。各区の区役所やその関連施設でも、すくらむ21と提携して男女共同参画社会の形成に役立つような事業を展開することが望まれる。

(田中)

10. 男女共同参画社会における男性学講座の重要性

男女共同参画社会基本法が平成11年6月から施行されたのにもない、各地の多くの女性センターが男女共同参画センターへと改変された。これまで、女性センターは女性が男性よりも不利な立場におかれている社会構造の是正にむけて、女性を対象にした講座や事業を手がけてきた。社会のあらゆる局面でいまだ男女平等が実現していない現状では、こうした取り組みの意義が失われることはないし、これからも継続していかなければならない。しかし、男女共同参画社会の実現にむけては、企業・団体やそこを生活の拠点としている男性たちが意識を変え、積極的な行動をとることが期待される。そのため、男女共同参画センターにおいては、男性が自らの性を反省的にとらえなおす機会を提供するために男性向けの講座や事業を展開する必要がある。

本調査では、男性たちに参加してみたいと思う講座の内容を選んでもらった。ここでは、そのデータの分析を中心に話をすすめていく。もちろん、男性が興味を持ちさえすればいいということではない。しかし、講座の内容をどれだけ充実させても、実際に男性が男女共同参画センターに足をこび、受講しなければ意味はない。男性の関心をひきだけでなく、男女共同参画社会の形成という目的にもかなうような講座とはどのようなものか。ここではそうした論点も含めて、男女共同参画社会における男性学講座について考えてみることにしよう。

【男性学講座とは何か】

確認しておく、男女共同参画社会とは、「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、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う社会」（基本法第2条）である。男女共同参画センターにおいて実施される講座は、受講者の性別を問わず、こうした理念を基底に置き、参加者にわかりやすく伝える必要がある。

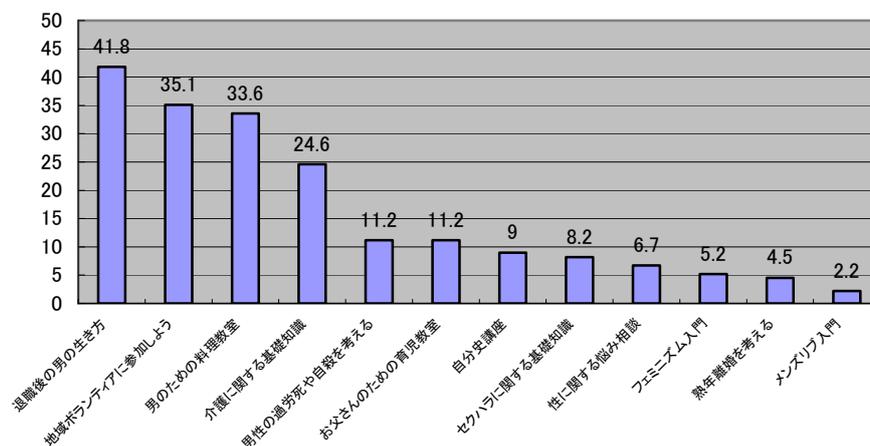
男性を対象にした料理教室を開催する場合でも、「お父さんが作る男ならではの豪快な料理」を教えるのでは、男性が料理をするのは特別なケースであり、その内容はおおざっぱでかまわないという印象を与えてしまう。男性の家事参加時間が極端に少ない現状を考えれば、こうした講座で習得した料理を月に1回でも家族にふるまうことは一歩前進かもしれない。しかし、これでは「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業はそのまま残ってしまうし、男性がこうした規範に疑問を持つようになるきっかけとしては不十分だろう。男性学講座とは単なる男性向け講座ではない。それは男女共同参画社会の形成に役立つような知識を伝達し、男性に「自分が男性であること」について自省する場を提供することを目的とする講座である。そのため、料理教室を開催する場合においても、こうした要点をはずしてはならない。

【男性が抱える退職後の不安】

図10-1は、参加してみたいという人が多かった順に、講座内容をならべたものである。質問には「〇はいくつでも」という形式で回答してもらった。「興味はあるけど回答数に制限があるから」、という理由で講座が選択されないのを防ぐためである。もっとも参加して

みたいという率が高かったのは、「退職後の男の生き方」の41.8%だった。仕事中心の人生を歩む男性は、退職後、家庭にも地域にも居場所がないために孤立してしまう可能性がある。この結果は、男性がそうした不安を現実的なものとして抱いているという実情を反映したものだと言えよう。

図10-1. 参加してみたい講座



年齢階層別でみると（表10-1）、60歳代の56.4%が最高であるが、50歳代53.8%、40歳代40.9%、30歳代29.0%となり、50歳代では半数以上、30歳代でも3分の1程度の男性が自分の「退職後の生き方」に関心を持っている。当然のことながら年をとることに

表10-1. 年齢階層×参加してみたい講座

		参加してみたい講座											
		男のための料理教室	男性の過労死や自殺を考える	セクハラに関する基礎知識	フェミニズム入門	メンズリブ入門	退職後の男の生き方	地域ボランティアに参加しよう	介護に関する基礎知識	お父さんのための育児教室	熟年離婚を考える	性に関する悩み相談	自分史講座
年齢階層	全体	45 33.6	15 11.2	11 8.2	7 5.2	3 2.2	56 41.8	47 35.1	33 24.6	15 11.2	6 4.5	9 6.7	12 9.0
	20歳代	4 25.0	1 6.3	4 25.0	3 18.8	1 6.3	2 12.5	2 12.5	3 18.8	5 31.3	1 6.3	3 18.8	-
	30歳代	11 35.5	5 16.1	3 9.7	2 6.5	1 3.2	9 29.0	10 32.3	5 16.1	5 16.1	-	4 12.9	3 9.7
	40歳代	8 36.4	4 18.2	1 4.5	1 4.5	1 4.5	9 40.9	11 50.0	6 27.3	1 4.5	-	-	3 13.6
	50歳代	9 34.6	3 11.5	1 3.8	1 3.8	-	14 53.8	10 38.5	6 23.1	1 3.8	4 15.4	-	3 11.5
	60歳代	13 33.3	2 5.1	2 5.1	-	-	22 56.4	14 35.9	13 33.3	3 7.7	1 2.6	2 5.1	3 7.7

よって、こうした不安はより身近なものとなる。しかし、30歳代ですでにこうした回答をする男性が一定数いるということは、1日の大半を会社ですごし、自分の価値観も会社中心のものとなるにつれ、それ以外の場所ですごす自分が想像できずに憂慮していることの表れではないか。

そうした心理は、「地域ボランティアに参加しよう」が35.1%になっていることからもうかがわれる。退職後は家庭だけではなく、地域でどのように生活していくかが1つの大きな課題となる。こうした講座を通じて、ボランティアについて学ぶだけではなく、参加者が独自のネットワークを形成し、具体的な地域活動につなげていくことが望まれる。こうした活動は、退職した男性に地域での「居場所」と「役割」を与えることになる。

「熟年離婚を考える」が4.5%と低い水準に止まったことは、やや意外であった。日本では80年代以降に40歳以上の離婚率が上昇し、熟年離婚は珍しい現象ではなくなっているし、家庭裁判所への離婚調停の申し立ても70%以上が女性からのものである（『女性のデータブック 第3版』1999:16）。このような現実があるにもかかわらず、50～60歳代の男性がこの問題に興味を示さないという結果は、「家に限ってそんなことは」や「妻は黙っていても分かってくれている」というような甘い意識の反映だと言えよう。

【家庭で役立つ講座にたいする関心の高さ】

「男のための料理教室」と「介護に関する基礎知識」は、それぞれ33.6%、24.6%と率が高かっただけでなく、全年代に平均して人気があった。その意味で、こうした講座は広い世代の男性が男女共同参画センターに足を運びきかけとして利用することができるかもしれない。家事や介護は、これまで女性がほとんど一手に引き受けてきた領域である。そのため、こうした作業を女性と同等に男性が分担できる水準まで引き上げることは、簡単ではない。講座では技術的な指導に加えて、男性が講座を受講した後も継続して家事や介護にかかわっていくように、意識的な部分での啓発も必要である。

「お父さんのための育児教室」は全体では11.2%と低い数字にとどまったが、20歳代では31.3%と高い率を示した。講座タイトルが「お父さんのための」となっているため、今後、実際に年少の子供を育てる世代の関心を集めた結果であろう。厚生労働省が男性の育児休暇の取得率について具体的な数値目標（10%）を掲げるなど、男性の育児にたいする関心は高まってきている。子供を育てるのは女性だけの役割ではないという認識をひろめていくためには、多くの男性がこのような講座を受講し、自ら主体的に子育てにかかわっていくことが期待される。

【いかに関心を集めるかが課題の講座】

男女共同参画社会の形成に不可欠な知識を伝える講座は、「セクハラに関する基礎知識」8.2%、「フェミニズム入門」5.2%、「メンズリブ入門」2.2%と、軒並み低い数字にとどまった。とりわけ、「メンズリブ入門」は50～60歳代が1人もいないという結果になり、この用語自体の認知度のなさが明らかになった。

すでにセクシュアル・ハラスメントについて論じた箇所（第7章参照）で指摘したように、まだ男性のセクシュアル・ハラスメントの知識は不足しているし、その認識も十分ではない。セクシュアル・ハラスメントの加害者を減らすためには、このような講座を通じて、男性に知識を深めてもらわなければならない。

男女共同参画社会がどのような社会かを正確に理解するためには、フェミニズムについての知識が不可欠である。また、フェミニズムの影響を受けて誕生したメンズリブは、男性が主体的に男女共同参画社会の形成に関わっていくための足場となる。その意味で、こうした講座は男性学講座のなかで最も重要な位置を占めると言ってもよい。しかし、現状ではこうしたタイトルをつけた講座を実施しても、男性の関心をひくことはできそうにない。そのため、料理や介護など比較的関心の高い領域と連続講座にしたり、企業や団体に出向いて講座を実施するなどの工夫が必要になる。

厚生労働省による調査などによって、働きすぎによる過労死や心理的に追い込まれて自殺に追い込まれるケースが増加していることが伝えられているなかで、「男性の過労死や自殺を考える」は 11.2%であった。本人の意識のなかでは自分はそのままで深刻ではないと考えているのかもしれないが、長びく不況により労働環境は悪化する一方であり、サービス残業やサービス出勤の増加も懸念される。こうした状況で、自分を守る知識を得るために、また、問題を共有できる仲間を作るために、「男性の過労死や自殺を考える」講座への参加をどのようにして促していくかが課題となる。

男性学講座の目的は、男女共同参画社会の形成に必要な知識を伝達することと、男性が自らの性を反省的にとらえなおす機会を提供することであった。「自分史講座」は 9.0%とそれほど関心が高くなかったが、自分史を作成することは、自分の歩んできた歴史を客観的に把握することにつながるため、男性学講座の一貫として設置してもよいのではないだろうか。また、「性に関する悩み相談」も 6.7%と低い数字ではあったが、男性が性に関する知識を得る方法が、雑誌やビデオなどのメディアか友人・知人に集中している現状（第 7 章参照）を考えれば、男女共同参画センターでこうした講座を実施する意義はある。とりわけ、性感染症などは女性のリプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖にかかわる健康と権利）の侵害にもつながる問題であり、早急に正確な知識と対策を男性に伝えることが求められる。

最後にふたたび強調しておくが、男性学講座は単純に男性向けの講座と同じ意味ではない。それは第 1 に、男女共同参画社会を形成するために必要な知識を伝える講座である。第 2 に、男性が「自分が男性であること」について自省的にとらえなおす場を提供することを目的とする講座である。どのような内容の講座を実施する場合においても、この原則を忘れてはならない。

(田中)

IV. 結論と提言

11. 男女共同参画社会の形成にむけて

本報告書ではここまで、〈仕事・家庭編〉と〈ジェンダー・セクシュアリティ編〉に分けて、男性のジェンダー意識を考察してきた。ここで簡単にその内容を、ふり返しておくことにしよう。

〈仕事・家庭編〉では、男性が抱えるホンネとタテマエが明らかになった。「男は仕事、女は家庭」という質問にたいしては「そう思わない」という回答が「そう思う」をおおきく上回った。この結果を見る限り、男性の意識は徐々に変わりつつあるようにも思える。しかし、「家族を養い守るのは、男の責任である」と問われると、「そう思う」と答えてしまう男性が90%近くにもなった事実を、どのように受けとめるべきだろうか。男性が表向き女性の社会進出を認めているようでも、内心では「あくまでも自分が一家の大黒柱」と考えている現実が浮かび上がる。

〈ジェンダー・セクシュアリティ編〉では、男性のジェンダーやセクシュアリティについての意識が、男女平等という視点からみればまだまだ低いという事実が示された。例えば、セクシュアル・ハラスメントについての認識を調査してみると、「仕事の斡旋を条件に交際を要求する」という地位利用型の典型的なケースについては、多くの男性がセクシュアル・ハラスメントであることを認めた。その一方で、「職場の人目につくところに水着やヌードのグラビアを貼る」という行為にたいして、セクシュアル・ハラスメントだとは「思わない」と回答した男性が20%程度、「わからない」は15%程度という結果になった。これは環境型といわれるタイプの典型的なケースであるため、こうした結果には悲観的な感想を抱かざるをえない。

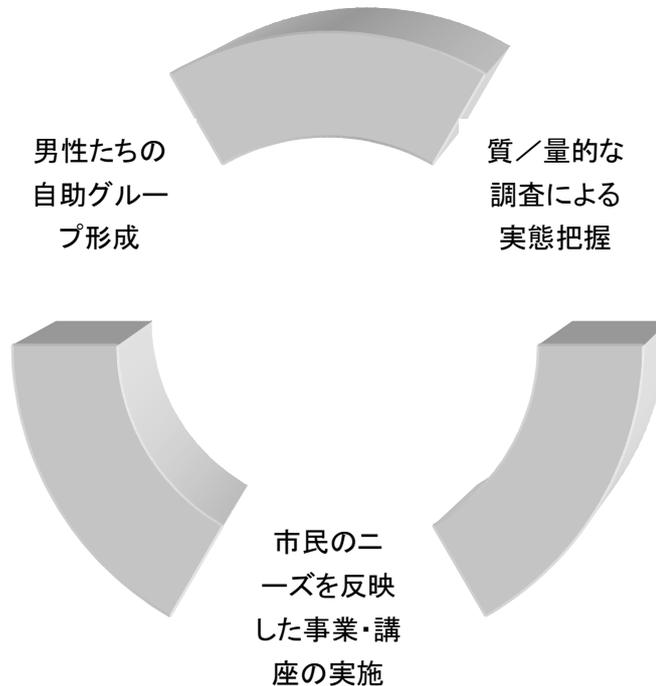
いずれにしても調査を通じて、男女共同参画社会の形成にむけては、男性の意識を大きく変革する必要があることが明らかになったと言えよう。それでは川崎市を男女共同参画社会の先進地域として確立していくためには、どのような戦略をとっていく必要があるのか。最後にそのことについてふれておきたい。

第1に、男性のジェンダー意識の実態を、調査によって正確に把握していく必要がある。今回の調査では統計という量的な側面から調査を行った。それにより、具体的な数字として市民のニーズを把握できただけでなく、男性のジェンダー意識を客観的に理解することが可能になった。こうしたデータは男性を対象とした事業・講座を実施する際に有効な資料となる。

男性のジェンダー意識は、地域特性によってその様相が異なる可能性があるため、今回対象とならなかった区で同様の調査を行うことが望ましい。また、経年によっても変化するので、定期的に統計的な調査を実施し客観的なデータを蓄積する必要がある。また、今後はこうしたアプローチに加え、インタビューなど質的な調査によって男性の「生の声」を聞いていく必要もある。そうすることで、より立体的に男性のジェンダー意識を理解することができるようになるだろう。

第2に、調査結果をふまえて、男性にも開かれた男女共同参画センターにしていくことが求められる。男女共同参画センターは、男女共同参画社会形成にむけた地域の拠点として機能するものである。調査データをもとに、男性が利用しようと思うような環境を整え、1人でも多くの男性が男女共同参画センターに足を運ぶようにしなければならない。男性学講座においては、男女共同参画社会の形成に役立つような知識を伝達して、男性に

図11-1. 男女共同参画社会形成にむけたサイクル



「自分が男性であること」について自省する場を提供することになる。

第3に、講座に参加した男性が自分自身の問題として主体的に男女共同参画という課題に向きあうために、自助グループを形成することである。私たちの日々の生活は性別による役割分業をもとに構成されている側面がある。例えば、男性は家庭において父親と夫、女性は母親と妻の役割を担っている。日常生活において、そうした役割に付随している規範（典型的には「男は仕事、女は家庭」というように）は自明視されており、疑われることはほとんどない。しかし、こうした規範のなかには女性を男性よりも一段低くみたり、女性が補助的な作業を担当することを正当化するものが多く含まれている。そのため、男性がそうした規範から自由になることが、男女共同参画社会の形成にむけては欠かせない。そのため、男性が自助グループを形成し、自らのジェンダーを日常的にとらえなおす機会をもつことが期待される。

こうした取り組みはそれぞれ相補的な関係にあり、ひとつのサイクルとして展開する。今回の調査では、すくらむ21の知名度は非常に低く、実際に足を運んだことのある男性はほとんど皆無であるということが明らかになったが、川崎市においてこのサイクルの中心となるのは男女共同参画センターすくらむ21であり、この施設が果たす役割はたいへん重要である。市民にたいしてどれだけ効果的なアピールができるか、これがもっとも早急に対処すべき課題であろう。

男女共同参画社会形成にむけたサイクルに継続して取り組むことにより、川崎市は必ず男女が対等な立場で社会のあらゆる領域に参画できる都市となるはずである。そして、こうした先進地域の存在によって、神奈川県全体にもその影響が波及していくことを望む。

(田中)

V. 資料

文献一覧

- 足立区女性総合センター編, 1993, 『男性改造講座 — 男たちの明日へ — 』ドメス出版.
- 赤川学, 1999, 『セクシュアリティの歴史社会学』勁草書房.
- 天野正子編, 2001, 『団塊世代・新論 — 「関係的自立」をひらく — 』有信堂高文社.
- Butler, Judith P., 1990, *Gender Trouble*, Routledge. (=1999, 竹村和子訳『ジェンダー・トラブル』青土社.)
- Connell, Robert W., 1995, *Masculinities*, Univ. of California Press.
- , 2000, *The Men and The Boys*, Polity.
- 土場学, 1999, 『ポスト・ジェンダーの社会理論』青弓社.
- 江原由美子, 1995, 『装置としての性支配』勁草書房.
- , 2000, 『フェミニズムのパラドックス — 定着による拡散 — 』勁草書房.
- , 2001, 『ジェンダー秩序』勁草書房.
- Foucault, Michel, 1976, *La volonté de savoir*, Gallimard. (=1986, 渡辺守章訳『性の歴史 I : 知への意志』新潮社.)
- Giddens, Anthony, 1992, *The Transformation of Intimacy*, Polity. (=1995, 松尾精文・松川昭子訳『親密性の変容』而立書房.)
- 橋爪大三郎, 1995, 『性愛論』岩波書店.
- 細谷実, 1994, 『性別秩序の世界』, マルジュ社.
- 井上輝子・江原由美子, 1999, 『女性のデータブック 第3版 — 性・からだから政治参加まで — 』有斐閣.
- 伊藤公雄, 1996, 『男性学入門』作品社.
- 加藤秀一, 1998, 『性現象論』勁草書房.
- Messner, Michael A., 1997, *Politics of Masculinities: Men in Movements*, Sage.
- 宮台真司, 1994, 『制服少女たちの選択』講談社.
- 村松泰子・村松安子編, 1995, 『エンパワーメントの女性学』有斐閣.
- NHK「日本人の性」プロジェクト編, 2002, 『データブック NHK 日本人の性行動・性意識』日本放送出版協会.
- 大越愛子, 1996, 『フェミニズム入門』筑摩書房.
- 佐藤慶幸編, 1988, 『女性たちの生活ネットワーク — 生活クラブに集う人々 — 』文眞堂.
- 東京女性財団, 1998, 『男性の自立とその条件をめぐる研究 — 団塊世代を中心に — 』財団法人東京女性財団.
- , 2000, 『セクシュアル・ハラスメントのない世界へ』有斐閣.
- 豊田正義, 1997, 『オトコが「男らしさ」を棄てるとき』飛鳥新社.
- 上野千鶴子, 2002, 『差異の政治学』岩波書店.
- 山寄哲哉, 1993, 「生活者への行き方の変容をめぐる」三沢謙一編『現代生活と人間』晃陽書房.
- , 2001, 「団塊男性のジェンダー意識 — 変わるタテマエ、変わらぬホンネ」(天野編, 2001).
- 渡辺恒夫, 1986, 『脱男性の時代』勁草書房.

謝辞

本調査は川崎市男女共同参画センターすくらむ21の助成を受け、平成14年度男女共同参画パートナーシップ事業として実施された。まず、お忙しい中、調査にご協力いただいた川崎市民のみなさまには厚く御礼申し上げたい。また、すくらむ21の職員の方々にも大変お世話になった。とりわけ布目氏には調査のサンプリングなどに際してご尽力いただいた。ありがとうございました。

調査の実施にあたっては、武蔵大学の教員である山崎哲哉氏、国広陽子氏、橋本健二氏には貴重なアドバイスをいただいた。武蔵男性性研究会という大学院生だけのグループの力では、こうした大規模な調査研究を行うことは不可能であったと思う。心から感謝しています。

平成15年4月

武蔵男性性研究会 田中俊之

調査票および単純集計結果

川崎市における男性の生活意識調査

2002年11月

記入上のお願い

- ◆本調査票が同封されていた封筒宛名のご本人様がお答えください。
- ◆◆ご記入は、黒または青の鉛筆、ペン、ボールペンをご使用ください。
- ◆ご回答は、あてはまる回答選択肢の数字（1，2，3……）や該当箇所を○印で囲んでいただくものと、下線（ ）に数字を記入いただくものがあります。また、「その他」を選択された際には、ご面倒でもその内容を（ ）内にご記入ください。なお、一部の方だけに答えいただく質問もありますが、その場合は矢印等で指示してありますので、指示にそってお答えください。
- ◆ご回答いただいた調査票は、同封いたしました返信用封筒（切手不要）にお入れになり、

11月末日 までにご投函くださるよう、お願いいたします。

- ◆何かご不明な点がございましたら、下記調査主体（武蔵男性性研究会）までお問い合わせください。なお、おそれいりますが、電話によるお問い合わせは、本調査担当者の在室している毎週月、火、金曜日の14時～17時をお願いいたします。

〔調査主体〕

武蔵男性性研究会（研究代表者 田中俊之）



〔調査母体〕

川崎市男女共同参画センター（すくらむ21）

〒213-0001 川崎市高津区溝口2-20-1

電話：044-813-0808

E-mail： 

(すべての方にお尋ねします)

Q1. あなたの仕事は、次のうちどれですか。(○は1つだけ)

n=134

《勤め人》	
1. 管理業務 (経営者、役員)	7.5
2. 管理業務 (部長、課長、支店長、工場長など)	10.4
3. 専門技術的な仕事 (コンピューター関係、電気技術、建築技術などの技師)	9.7
4. 専門技術的な仕事 (医師、教師、弁護士など)	4.5
5. 事務的な仕事 (経理、一般事務など)	10.4
6. 販売関係の仕事 (セールス、店員など)	2.2
7. 営業職	7.5
8. サービス関係の仕事 (飲食、給仕などの接客)	2.2
9. 労務・生産関係の仕事 (現場主任、熟練工、運転手、作業員など)	13.4
《自営業 (家族従業を含む)》	
10. 自由業 (開業医、弁護士、宗教家、芸術家、作家、塾などの経営など)	2.2
11. 自営業 (卸・小売り、飲食店などの経営)	0.0
12. 自営業 (製造、加工、その他の工場・作業所の経営)	1.5
13. 自営業 (建築、運輸、サービス業)	3.0
14. 自営業 (農林水産業)	0.0
《その他》	
15. その他の仕事 (具体的に:)	6.7
《無職》	
16. 学生	3.0
17. 無職	14.9

NA 0.7

(Q1で「1. ~9. 」とお答えの方にお尋ねします)

SQ-1. あなたの就業形態は、次のどれにあたりますか。(○は1つだけ)

n=91

1. 正規の社員・職員	86.8	3. 臨時・アルバイトなど	4.4
2. 非常勤の社員・職員 (嘱託など)	6.6	4. 派遣社員など	1.1
NA 1.1			

SQ-2. あなたのお勤め先の従業員(雇われている人)は、全体で何人ぐらいですか。本社、支社、出張所など、すべて含めてお答えください。(○は1つだけ)

n=91

1. 自分だけ	0.0	4. 30~99人	9.9	7. 1,000人以上	26.4
2. 2~4人	6.6	5. 100~299人	11.0	8. 公務員	12.1
3. 5~29人	17.6	6. 300~999人	15.4	9. わからない	1.1
NA 1.1					

SQ-3. あなたのお勤め先の業種は何になりますか。(○は1つだけ)

n=91

1. 製造業	29.7	5. 金融・保険業	3.3	9. 団体職員・私立学校	5.5
2. 卸・小売業	7.7	6. 不動産業	3.3	10. 農林水産業	0.0
3. 建設業	3.3	7. 電気・ガス・水道業	1.1	11. その他	16.5
4. 運輸・通信業	9.9	8. サービス業	19.8	(具体的に:)	

(「Q2～10」は仕事をなさっている方にのみお尋ねします。仕事をなさっていない方は「Q11」にお進みください。)

Q2. あなたは、次の「①～⑦」のような事柄についてどのように感じますか。(○は1つだけ) n=109

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	NA
① 「〇〇社の自分」という意識が結構強い	15.6	22.9	22.9	26.6	11.9
② 自分から会社や肩書きを取ると何が残るか不安になる	5.5	17.4	16.5	49.5	11.0
③ 相手を会社名や肩書きで評価することが多い	3.7	31.2	22.9	31.2	11.0
④ 女性社員よりは男性社員の方が信頼できると思う	7.3	18.3	21.1	42.2	11.0
⑤ 取引先の担当者が女性だと少し馬鹿にされたような気がする	2.8	3.7	21.1	61.5	11.0
⑥ 女性の上司のもとで働くことは抵抗がある	4.6	18.3	17.4	48.6	11.0
⑦ 妻の収入が自分より高いと抵抗がある	11.9	24.8	16.5	35.8	11.0

Q3. あなたの仕事は残業がありますか。残業のある方は、1日あたりの平均残業時間を記入してください。

n=109

1. <input checked="" type="checkbox"/> ある	→おおよそ 2.48 時間 (n=67)	2. 残業はない、しない	NA
61.5		32.1	6.4

Q4. あなたの場合、休日はどうなっていますか。(○は1つだけ)

n=109

1. 完全週休2日制	63.3	3. 月1回週休2日制	3.7	5. その他	11.0
2. 隔週土曜日休日	11.0	4. 週休1日	7.3	(具体的に :)	
				NA	3.7

Q5. あなたが実際に仕事を休める日は、平均すると、1か月につき何日ぐらいありますか。(○は1つだけ)

n=109

1. 2日以下	9.2	3. 4日程度	7.3	5. 6日程度	13.8	7. 8日以上	41.3
2. 3日程度	1.8	4. 5日以下	6.4	6. 7日程度	17.4	NA	2.8

Q6. あなたは、休日に、どのような過ごし方をしていますか。それぞれについて、1つずつお答えください。

n=109

	よくある	時々ある	あまりない	ほとんどない	(NA)
① 家族と一緒に行動や買い物などに出かける	29.4	33.9	10.1	19.3	7.3
② 仕事を持ち帰って自宅ですいている	8.3	11.0	13.8	62.4	4.6
③ 家族とは別に、自分の趣味やスポーツをする	26.6	31.2	19.3	16.5	6.4
④ 仕事上のつきあいで、ゴルフなどに出かける	3.7	15.6	8.3	67.9	4.6
⑤ 一日中一人で「ぼーっ」としている	5.5	25.7	22.9	41.3	4.6
⑥ 妻や恋人と二人で何かをしている	22.0	24.8	21.1	25.7	6.4

Q7. あなたは、この1年間に有給休暇を何日取りましたか。日曜、祝日、週休など決まった休みは含めないでください。(〇は1つだけ) n=109

1. とった 59.6	8.60日 (n=65)	2. とらない 14.7	3. 有給休暇はない 20.2	NA 5.5
----------------	--------------	-----------------	--------------------	-----------

Q8. あなたは、有給休暇のほかに夏休みなどの休暇がありますか。 n=109

1. ある 69.7	2. ない 23.9	NA 6.4
------------	------------	--------

Q9. あなたは、現実的に1週間以上の休暇を取ることはできますか。(〇は1つだけ) n=109

1. とれる 22.9	2. 何とかとれる 21.1	3. 現実には難しい 51.4	NA 4.6
-------------	----------------	-----------------	--------

Q10. あなたの職場では、家事や子供の世話などで男性が仕事を休むことについて、どのような雰囲気がありますか。(〇は1つだけ) n=109

1. 気兼ねなく休める雰囲気である	32.1
2. 仕事を代わってくれる人がいないので休みを取りにくい雰囲気がある	43.1
3. 家事や子供の世話などで男性が休むことを論外とする雰囲気がある	7.3
4. 人事評価や昇進に影響しそうである	5.5
5. その他 (具体的に:)	5.5
	NA 6.4

(ここからは、再び、すべての方にお尋ねします)

Q11. ご結婚されていますか。 n=134

1. 結婚している (配偶者同居)	63.4	→「SQ-1, 2」にお答えください
2. 結婚している (単身赴任など配偶者と別居)	2.2	
3. 結婚後、離婚または死別	6.7	→次ページの「SQ-3」にお答えください
4. 結婚していない	25.4	
	NA 2.2	

(Q11で「1.」「2.」とお答えの方にお尋ねします)

SQ-1. 配偶者が最後に卒業された学校は、次のうちどれに該当しますか。 n=88

1. 小学校	1.1	5. 短大・高等専門学校	15.9
2. 中学校	11.4	6. 4年制大学	23.9
3. 高等学校	31.8	7. 大学院	2.3
4. 専門学校	11.4	8. その他 ()	0.0
		NA	2.3

(Q11で「1.」「2.」とお答えの方にお尋ねします)

SQ-2. 配偶者の年収(税込み)は、次のうちどれにあてはまりますか。(パート・アルバイトなども含みます) n=88

1. 100万未満	51.1
2. 100万～130万未満	8.0
3. 130万～400万未満	13.6
4. 400万～600万未満	8.0
5. 600万～800万未満	6.8
6. 800万～1000万未満	0.0
7. 1000万以上	0.0
(単位:円)	NA 12.5

▶「SQ-1」が終わりましたら、「Q12」にお進みください

(Q11で「3.」「4.」とお答えの方にお尋ねします)

SQ-3. 共に暮らす特定の生活上のパートナーはいらっしゃいますか。(親やきょうだいなどの親類、友人、ペット等は含みません) n=43

1. いる 16.3	2. いない 76.7	NA 7.0
------------	-------------	--------

Q12. お子さんはいらっしゃいますか。

n=134

1. いる → (n=81 1.94人) 61.9	2. いない 32.1	NA 6.0
------------------------------	----------------	-----------

(Q12で「1. いる」とお答えの方にお尋ねします)

SQ. 一番下のお子さんはおいくつですか。(お子さんが一人の場合は、そのお子さんになります)

n=83

1. 1歳未満	3.6
2. 1～2歳	3.6
3. 3歳～小学校入学前	10.8
4. 小学校低学年(1～3年生)	7.2
5. 小学校高学年(4～6年生)	6.0
6. 中学生	4.8
7. 高校生	4.8
8. 専門学校・短大・各種学校・大学生	9.6
9. 社会人	49.4

Q13. 「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが、この考え方について、どう思いますか。

n=134

1. そう思う 14.2	2. そうは思わない 55.2	3. どちらともいえない 29.1	NA 1.5
-----------------	--------------------	----------------------	-----------

Q14. あなたは、次の「①～⑤」のような項目を、セクシュアル・ハラスメントだと思いますか。それぞれについて、1つずつお答えください。

n=134

	そう思う	そう思わない	わからない	NA
① 上司が異性の部下を、二人きりでの食事やお酒に誘う	23.9	56.7	18.7	0.7
② 女性の上司が「男のくせに」と言う	41.0	40.3	16.4	2.2
③ 身だしなみ（髪型、化粧、服装など）について執拗に言及する	40.3	41.8	15.7	2.2
④ 職場の人目に付くところに水着やヌードなどのグラビアを貼る	67.2	17.9	13.4	1.5
⑤ 仕事の斡旋を条件に、交際を要求する	91.8	4.5	2.2	1.5

Q15. あなたは、普段、次のようなことをしていますか。また、「3. あまりやらない」、または「4. 全くしない」とお答えの項目については、その理由を選んでください。（○はそれぞれ1つずつ）

n=134

	よくやる	時間があればやる	あまりやらない	全くしない	NA	母や妻の役割だから	男の仕事ではない	きらい	面倒くさい	体裁が悪い	やり方がわからない	うまくできない	NA
① 食事の後かたづけ	38.1	29.9	21.6	9.0	1.5 → n=41	29.3	4.9	4.9	31.7	0.0	7.3	12.2	9.8
② お茶を入れる	41.0	32.8	17.2	6.7	2.2 → n=32	12.5	6.3	6.3	40.6	0.0	6.3	9.4	18.8
③ 風呂の掃除	35.8	29.9	15.7	13.4	5.2 → n=39	28.2	0.0	0.0	38.5	0.0	5.1	5.1	23.1
④ 洗濯物を外で干す	29.1	30.6	18.7	19.4	2.2 → n=51	35.3	0.0	2.0	19.6	2.0	11.8	15.7	13.7
⑤ トイレの掃除	17.9	26.1	21.6	32.8	1.5 → n=73	27.4	1.4	4.1	31.5	0.0	9.6	12.3	13.7
⑥ 家や家具の修繕など	36.6	38.8	11.2	10.4	3.0 → n=29	0.0	0.0	3.4	31.0	0.0	6.9	37.9	20.7

Q16. あなたは、一般に、結婚した女性が働くことについてどう思いますか。（○は1つだけ）

n=134

1. 働かない方がよいと思う	3.0
2. 家事や育児、介護などに差し支えない範囲なら働いてもよいと思う	33.6
3. 家事などに加えて、夫の仕事に差し支えない範囲なら働いてもよいと思う	17.2
4. 家事や夫の仕事などには関係なく、本人が働きたいなら働くのがよいと思う	38.1
5. 家事や夫の仕事などには関係なく、働くのが当然だと思う	7.5
	NA 0.7

Q17. あなたは、ふだんの生活のなかで、次のようなことがらにどの程度の比重をおいていらっしゃいますか。それぞれ、あてはまる目盛りのところに○をつけてください。

n=134

	1 重要である	2 どちらかとい えば重要である	3 あまり重要で ない	4 重要でない	
					NA
①仕事・学校	64.9	29.1	3.0	0.7	2.2
②趣味・遊び	27.6	53.7	14.9	3.0	0.7
③家庭・家族	74.6	17.2	2.2	2.2	3.7
④地域生活	12.7	46.3	31.3	6.7	3.0

Q18. 次のようなコースのうち、あなたのお考えにもっとも近いものはどれですか。(○は1つだけ)

n=134

1. 家族の生活よりも仕事を優先し、昇進を目指すコース	2.2
2. 家族の生活を犠牲にしない範囲で働き、人並みに昇進していくコース	54.5
3. 仕事よりも家族の生活を優先し、昇進にこだわらないコース	16.4
4. 収入が減るとしても、労働時間・勤務日数を少なくし、自由な時間を多く確保するコース	9.7
5. その他のコース（具体的に：)	6.0
6. 考えたことがない	8.2
7. わからない	1.5
	NA 1.5

Q19. あなたは、次の「①～⑩」のような考え方についてどのように思いますか。それぞれについて、1つずつお答え下さい。

n=134

	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない	NA
① 家事のできる男は、仕事もできる	13.4	35.1	18.7	31.3	1.5
② 特に男は、自分の感情を表に出してはならない	7.5	36.3	26.9	27.6	1.5
③ 会社でも家でも、特に男は弱みを見せてはならない	6.7	32.1	26.1	33.6	1.5
④ 黙っていても、妻は分かってくれている	8.2	26.9	25.4	37.3	2.2
⑤ 特に男は、決断力と指導力がなければならない	33.6	47.8	10.4	7.5	0.7
⑥ 特に男は、できるだけ自分以外の人間に助けを求めてはならない	9.0	11.9	40.3	38.1	0.7
⑦ 会社の同僚から認められないのが、男にとってはつらい	18.7	45.5	13.4	20.9	1.5
⑧ 男なら一度は性風俗店へ行ってみたいと思う	24.6	27.6	15.7	30.6	1.5
⑨ 外で洗濯物を干すなど、男の沽券にかかわる	3.0	5.2	25.4	64.9	1.5
⑩ 家族を養い守るのは、男の責任である	48.5	38.1	6.0	6.7	0.7

Q20. あなたが理想とする夫婦の働き方はどのようなものですか。次のなかから、あなたのお考えに最も近いものを1つだけお答えください。 n=134

1. 夫がフルタイムの労働に従事してすべての収入を稼ぎ、妻は家事に専念する	26.9
2. 妻がフルタイムの労働に従事してすべての収入を稼ぎ、夫は家事に専念する	0.0
3. 夫婦ともにフルタイムの労働に従事し、収入を得る	18.7
4. 夫がフルタイムの労働に従事し、妻はパートタイムで働く	44.8
5. 妻がフルタイムの労働に従事し、夫はパートタイムで働く	0.0
6. 夫婦ともに短時間の労働に従事し、フルタイムの労働 1.5 人分の収入を得る	7.5
	NA 2.2

Q21. あなたが望んでいる、生活上のパートナー(配偶者や恋人など)との関係はどのようなものですか。次のなかから、あなたのお考えに最も近いものを1つだけお答えください。 n=134

1. 対話を重視しながらも、リーダーシップは自分が発揮する	31.3
2. どちらかがリーダーシップをとるということなく、対話を重視する	59.0
3. 自分がリーダーシップを発揮し、相手はそれに従う	6.0
4. 相手がリーダーシップを発揮し、自分はそれに従う	0.7
5. パートナーは必要ない	1.5
	NA 1.5

Q22. 男女間の性関係について、あなたはどのような関係が望ましいと思いますか。次のなかから、あなたのお考えに最も近いものを1つだけお答えください。 n=134

1. 基本的に男性がリードし、女性がそれに合わせる関係	21.6
2. 基本的に女性がリードし、男性がそれに合わせる関係	0.7
3. 男性がリードすることもあれば、女性がリードすることもあり、その時の気分によって変えられる関係	76.1
	NA 1.5

Q23. 性的なことに関する情報は、どのようにして得てきましたか。(○は主なものを3つまで) n=134

1. 知人・友人	72.4	6. テレビ	44.0
2. 父親	0.0	7. 本・雑誌	82.1
3. 母親	1.5	8. ビデオ	28.4
4. 兄弟姉妹	0.0	9. インターネット	5.2
5. 教師	0.7	10. その他	1.5
		(具体的に :)
			NA 3.0

Q24. あなたは、次の「①～⑦」ような考え方について、それぞれどのように思いますか。

n=134

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえ ば そう思わない	そう思わない	NA
① 特に男性は、仕事帰りに立ち寄る場所を、妻や恋人に知らせる必要はない	11.9	29.9	30.6	25.4	2.2
② 女性は男性より思いやりがある	9.7	34.3	21.6	32.1	2.2
③ 特に男性は、休日の行動を妻や恋人に決められたくない	9.0	38.8	29.1	20.9	2.2
④ 女性が男性を立てると、物事がうまく運ぶことが多い	19.4	59.0	12.7	6.7	2.2
⑤ 家計の管理は、女性がする方がよい	27.6	37.3	19.4	13.4	2.2
⑥ 男女は生物学的に異なっているから、役割に違いがあってもおかしくはない	48.5	38.8	5.2	5.2	2.2
⑦ 特に女性は、家族と一緒に休日を過ごす方がよい	17.2	44.0	20.1	16.4	2.2

Q25. 「男女共同参画社会基本法」が平成11年6月から施行されているのを知っていますか。

n=134

1. 知っている 30.6	2. 知らない 65.7	NA 3.7
---------------	--------------	--------

(Q25. で「1. 知っている」と答えた方にお尋ねします。)

SQ. 「男女共同参画社会基本法」の基本的な理念については、どの程度知っていますか。

n=41

1. よく知っている	7.3
2. まあまあ知っている	53.7
3. あまり知らない	36.3
4. まったく知らない	2.4

Q26. 「男女平等かわさき条例」が平成13年10月から施行されているのを知っていますか。

n=134

1. 知っている 12.7	2. 知らない 85.1	NA 2.2
---------------	--------------	--------

(Q26. で「1. 知っている」と答えた方にお尋ねします。)

SQ. 「男女平等かわさき条例」の基本的な理念については、どの程度知っていますか。

n=17

1. よく知っている	5.9
2. まあまあ知っている	47.1
3. あまり知らない	41.2
4. まったく知らない	5.9

Q27. 川崎市に「男女共同参画センターすくらむ21」があるのを知っていますか。

n=134

1. 知っている 9.7	2. 知らない 90.3
--------------	--------------

(Q27. で「1. 知っている」と答えた方にお尋ねします。)

SQ. 「すくらむ21」を利用したことはありますか。

n=13

1. よくある	0.0
2. たまにある	7.7
3. あまりない	15.4
4. まったくない	76.9

Q28. 今後、「すくらむ21」のどのようなことが充実すれば、利用しやすくなったり、利用してみたくなると思われますか。次の中から2つ以内で選んでください。

n=134

1. 時代にあったテーマや事業内容の工夫	23.9
2. 参加しやすい曜日や時間帯での事業の開催	39.6
3. 男性にも参加しやすい事業やイベントの実施	19.4
4. 女性問題に関連した情報、図書や資料を充実する	0.7
5. 生活に関連した情報、図書や資料を充実する	6.7
6. パソコンやワープロなどの情報関連機器を利用できるようにする	11.9
7. 団体・グループ同士の情報交換や交流の機会を設ける	11.2
8. 相談事業を増やす	7.5
9. その他 ()	5.2
10. 特にない	22.4
	NA 6.0

Q29. 「男女共同参画センターすくらむ21」では、来年度、男性を対象にした講座を開設する予定です。どのような内容であれば、参加したいと思いますか。(〇はいくつでも)

n=134

1. 男のための料理教室	33.6	7. 地域ボランティアに参加しよう	35.1
2. 男性の過労死や自殺を考える	11.2	8. 介護に関する基礎知識	24.6
3. セクハラに関する基礎知識	8.2	9. お父さんのための育児教室	11.2
4. フェミニズム入門	5.2	10. 熟年離婚を考える	4.5
5. メンズリブ入門	2.2	11. 性に関する悩み相談	6.7
6. 退職後の男の生き方	41.8	12. 自分史講座	9.0
			NA 12.7

SQ. その他、上記以外でこうした講座なら参加してみたいというアイデアがありましたら、ご自由にご記入ください。

F1. あなたは、2002年12月末日の時点で満何歳ですか。 n=134

満 47.8 歳

F2. あなたが現在住まいの区は、どちらですか。 n=134

川崎区 41.8 中原区 35.8 麻生区 21.6 NA 0.7

F3. あなたの職場、または学校の所在地はどちらですか。 n=134

1. 通勤・通学はしていない	11.2
2. 川崎市内	27.6
3. 川崎市以外の神奈川県内	15.7
4. 東京都	35.1
5. その他 ()	3.7
	NA 6.7

F4. あなたが最後に卒業された学校は、次のうちどれにあてはまりますか。 n=134

1. 小学校	0.7	5. 短大・高等専門学校	6.7
2. 中学校	11.9	6. 4年制大学	43.3
3. 高等学校	23.1	7. 大学院	10.4
4. 専門学校	3.7	8. その他 ()	0.0

F5. あなたの年収(税込み)は、次のうちどれにあてはまりますか。(アルバイト・パートも含みます) n=134

1. ~400万未満	26.9
2. 400万~600万未満	25.4
3. 600万~800万未満	17.2
4. 800万~1000万未満	11.2
5. 1000万~1500万未満	9.0
6. 1500万以上	5.2
(単位:円)	NA 5.2

F6. あなたは、現在、どなたと一緒に住んでいらっしゃいますか。(あてはまるものすべてに○をつけてください)

n=134

1. 配偶者	64.9	7. 弟	3.0
2. 子ども	45.5	8. 妹	0.7
3. 父	12.7	9. 祖父	0.7
4. 母	23.9	10. 祖母	0.7
5. 兄	3.7	11. その他 ()	6.0
6. 姉	1.5	12. ひとり暮らし	16.4

質問は以上です。長い間ご協力いただき、ありがとうございました。この調査票を返信用封筒にお入れになり、ご投函ください。