

川崎市における男性のジェンダー意識調査 Part 2

平成 15 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 16 年 3 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）

謝辞

昨年度に引き続き、本年度も川崎男女共同参画センターからの助成を受けて調査研究をおこない、ここにその成果の一部を報告書という形でまとめることができた。この過程においては、多くの方々からご支援を頂戴した。

まず何より、この調査にご理解、ご協力いただいた川崎市民の皆様に感謝いたします。雨が降るなか何度も対象者宅を訪ね、回収してくれた、武蔵大生や関係者にも感謝したいと思います。そして、われわれ大学院生を様々な面でご指導いただき、かつサポートしてくださったのは、武蔵大学の山寄哲哉先生、橋本健二先生です。ありがとうございました。

すくらむ 21 のスタッフの方々には、調査の企画から実施に至るまで、大変お世話になりました。あらためて、感謝いたします。

2004年3月

武蔵男性性研究会 田中俊之

【研究組織】

研究代表者：田中俊之

研究分担者：尾形泰伸

〃：室伏圭子

〃：加藤敦也

〃：桑江友博

(以上、武蔵大学大学院)

【研究経費】

平成 15 年：450 千円

計：450 千円

【研究発表】(ただし平成 14 年度調査の研究成果として)

口頭発表： 田中俊之，「社会調査とジェンダー——男性を対象にした調査の可能性とその問題点——」関東社会学会 2003 年 6 月 15 日 (大正大学)

学会誌等： 田中俊之・尾形泰伸，2004，「男性性をめぐる社会調査の可能性——川崎市における男性のジェンダー意識調査を事例として」『ソシオロジスト』第 6 号 武蔵大学社会学部，2004 年 3 月。

要 旨

「川崎市における男性のジェンダー意識調査 Part 2」（以下、「川崎男性調査」）は、2002年度に実施した調査の成果をふまえ、そこで浮上した問いや積み残した課題にこたえるべく企画された。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」）を持っているかを、統計的なデータから明らかにすることによって、客観的なデータとして男性のジェンダー意識を把握するとともに、男女共同参画社会の形成にむけて議論するための基礎資料を得ることを目的とした。

調査で明らかになったことは、大きく分けると次の2つである。第1に、男性たちは「一家の大黒柱」であることと関連するようなく男らしさ>にこだわりつづけている、ということ。第2に、男性たちは、「家庭領域」、「地域領域」そして「個人領域」といった私的領域ですごす時間をほとんど失っており、「職業領域」という公的領域でのみ生活をしているということである。この両者は表裏一体の関係であり、男性がく男らしさ>に束縛されているがために、「職業領域」でしか生活できない、とも考えられるし、「職業領域」しか生活の場がないために、く男らしさ>にこだわり続けているととれるのである。

本報告書では以上の点に加えて、「ジェンダーという用語の認知度」や「男女共同参画社会基本法の認知度」といった知識の普及を問う質問をすることによって、男女共同参画社会の進捗状況も明らかにしている。男女共同参画社会基本法については、その存在は半数近くの男性に知られているものの、内容を詳しく理解している男性はほとんどいなかった。また、ジェンダーという用語については、25%程度の男性が知っているにすぎないという現状が明らかになった。

目次

1. 研究の目的と意義	田中俊之	1
2. 調査の概要	尾形泰伸	2
3. 「男は仕事、女は家庭」という規範は揺らいだか	田中俊之	11
4. 仕事への関わりとジェンダー・バイアス	尾形泰伸	15
5. 男性と〈男らしさ〉の関係	田中俊之	21
6. ジェンダー意識	室伏圭子	26
7. ジェンダーにたいする関心	室伏圭子	28
8. 家族成員としての男性の意識と家庭参加	加藤敦也	34
9. 男性向け講座設置の重要性	桑江友博	41
10. 結びにかえて	田中俊之	45
資料1 参考文献		46

1. 研究の目的と意義

「川崎市における男性のジェンダー意識調査 Part 2」（以下、「川崎男性調査」）は、私たちの研究会が 2002 年度に実施した調査の成果をふまえ、そこで浮上した問いや積み残した課題にこたえるべく企画された。調査の目的は、昨年度に引き続き、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」）を持っているかを、統計的なデータから明らかにすることである。その中でも今回、男性と仕事との関係に特に分析の力点をおいた。

なぜ、男性と仕事に焦点をあてるのか。それは今日においても「男は仕事、女は家庭」という規範が支配的であり、われわれの日常生活を基礎づけているからである。確かに、各種の世論調査によって明らかにされているように、「男は仕事、女は家庭」という考え方を否定する人々が増えつつある。しかし、昨年度の「川崎男性調査」の調査結果からはそうした回答が、あくまで条件つきでなされていることが分かっている。男性たちは自分の仕事、もしくは家事・育児に差し支えない範囲で、女性が働くことを認めているにすぎない。換言すれば、仕事に専心するのは、男性の役割だと考えているのである。

こうした実態にたいして男性は既得権益を守るために、仕事を自分たちの領域にとどめておこうとしているのだ、と解釈することも可能だろう。もちろん、そうした側面はまったく否定できないし、事実としてしっかり認識しておかなければならない。だが、果たしてそれだけだろうか。本調査では「理想とする夫婦の働き方」から「実際の休日形態」や「残業時間」などを総合的に調査することにより、男性と仕事めぐる状況の現実にはさまっている。

昨年度に引き続き、「セクシュアル・ハラスメント」や「〈男らしさ〉へのこだわり」など重要と思われる項目は同じ形式で質問している。こうした項目では、昨年度の結果と比較することによって、より正確な分析が可能になっている。また、本年度は「理想の父親像」、「ジェンダーという用語の認知度」といった新しい質問も追加している。これにより、男性のジェンダー意識の新たな側面が明らかになるはずである。

最後に「川崎男性調査」の意義を説明しておくことにしよう。本調査は、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に焦点をあてる。男女共同参画社会の形成にむけては、男性が女性の置かれている被抑圧的な立場（「女性問題」）に目を向けるとともに、自分が「男であること」によって生じているさまざまな問題（「男性問題」）に主体的に取り組んでいく必要がある。男性たちはどのような問題に、いかにして取り組んでいけばよいのか。この報告書によってなされた分析が、そうした課題にこたえる一助となれば幸いである。

（田中）

2. 調査の概要

調査の概要

本調査の目的は、昨年度に引き続き、川崎市在住の男性についてジェンダー意識やジェンダーをめぐる行動・関係性の実態を統計的に把握することにある。今年度も同じ目的のもとに調査を実施したのは、次のような理由による。まず、昨年度の調査結果からある程度は今日の男性像の輪郭を描くことはできたが、はっきりと捉えるには至っておらず、さらなる調査・検討をおこなう必要があると思われたから。さらに、昨年度の調査では20～30歳代の男性から十分な数の回答が得られなかったため、本年度は川崎市のなかでも若年層が多く住んでいる区で実施するとの方針のもとに調査が企画されたからである。

本調査の目的を具体的に述べておこう。まず第1のねらいは、川崎市在住男性のジェンダー意識を明らかにすることにある。特に、彼らがどのような「男らしさ」ないし男性性に、どの程度とらわれているのか。そしてまた、職場や家庭の諸領域におけるジェンダー関係について、いかなる意識をもっているのか。これらの解明が本調査の最重要の目的となっている。また、第2に、男女共同参画社会が叫ばれるなかで男性たちは、実際にはどのような生活を送っているのか。これも、男性を対象にジェンダー意識調査するうえでは欠くことができない問題と言える。ジェンダーに関わる意識が社会的なものであるならば、その意識が作用する／される生活実態を明らかにすることは、ジェンダーの維持・変化という実践的諸問題に接続されるからである。

質問項目の設計

上述の目的から、本調査の設計にあたっては、昨年度実施した調査との継続性をもたせると同時に、そこで得られた知見を深めていくための質問を新たに設けることも念頭におき、次のような質問項目を設定した。

①属性

年齢、最終学歴、年収、同居者、通勤・通学地

②生活実態

婚姻状況、配偶者・子どもの有無、配偶者属性、生活時間配分

③仕事

職種、従業上の地位、従業先規模、業種、残業の有無と残業時間、休日の制度と実態、有給休暇の取得状況、従業先の家事・育児休暇にたいする評価、仕事上の性差意識

④ジェンダー意識

女性の就労にたいする意識、希望するライフコース、理想とする父親像、理想とする夫婦の働き方、「男らしさ」観、性別役割分業、性的情報源、

⑤ジェンダー問題にたいする関心

「ジェンダー」の認知、セクシュアル・ハラスメントの認知、男女共同参画関連の法律や施設への関心、参加したい男性対象の講座

調査地点の特色

本調査が実施された川崎市は、神奈川県西部に位置する政令指定都市である。市が発行

した『人口からみた政令指定都市・川崎 30 年』（川崎市総合企画局，2002）によれば、同市の人口は約 127 万人を数え、全国の都市のなかで 9 番目に多い。世帯数は約 56 万で、世帯人員は 1 世帯あたり 2.3 人となっている。市内にも多くの事業所や工場、学校があるものの、交通網・鉄道網が発達していて都心や横浜市と結ばれていることもあり、通勤者の 50.8%、通学者の 60.3%が市外へ通勤・通学している。また、性比（女性を 100 としたときの男性の比率）が 107.9 と、全国の 95.5 とは逆に、男性が顕著に多いことが特徴的である。

調査地点の選定にあたっては、川崎市全 7 区のうち、昨年度実施した川崎区・中原区・麻生区を除く 4 区のなかから、若年層が多く居住していることや、表 2-1～5 に示した指標を総合的に判断し、任意に、市平均にもっとも近いと思われる高津区を調査地点とした。このため、川崎区・中原区・麻生区の 3 地点によって市全体を把握していた昨年度とは異なり、本年度は調査地点が高津区の 1 地点ではあるが、その結果から川崎市を推し量ることができる。

表 2-1. 人口と性比

	全市	川崎区	幸区	中原区	高津区	宮前区	多摩区	麻生区
男女計	1,249,905(人)	194,091	136,487	198,300	182,112	200,040	196,637	142,238
女性	599,908(人)	91,102	65,891	93,787	87,636	98,026	92,315	71,151
男性	649,997(人)	102,989	70,596	104,513	94,476	102,014	104,322	71,087
性比(女性100人当たりの男性の数)	108.3	113.0	107.1	111.4	107.8	104.1	113.0	99.9

* 出典：2000 年国勢調査より作成

* 20 歳未満および 70 歳以上を含む全人口

表 2-2. 年齢別人口構成

	全市	川崎区	幸区	中原区	高津区	宮前区	多摩区	麻生区
19歳以下	18.3%	16.9%	17.2%	16.8%	18.5%	20.8%	18.4%	19.2%
20～29歳	17.1%	14.8%	14.9%	19.1%	18.2%	15.3%	20.5%	15.6%
30～39歳	19.0%	16.3%	16.9%	21.9%	20.7%	20.1%	19.4%	16.8%
40～49歳	12.6%	12.3%	12.4%	12.7%	12.6%	13.3%	12.4%	12.8%
50～59歳	13.4%	15.1%	15.1%	11.8%	12.9%	13.2%	12.1%	14.4%
60～69歳	10.5%	12.8%	12.2%	8.9%	9.3%	10.3%	9.4%	11.4%
70歳以上	9.0%	11.7%	11.3%	8.9%	7.7%	6.9%	7.9%	9.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

* 出典：平成 15 年版川崎市年齢別人口（10 月 1 日現在）より作成

表 2-3. 常住地別による通勤・通学地

	全市	川崎区	幸区	中原区	高津区	宮前区	多摩区	麻生区
市内	47.6%	63.1%	52.7%	46.8%	45.9%	41.3%	45.1%	37.6%
他市区町村	52.4%	36.9%	47.3%	53.2%	54.1%	58.7%	54.9%	62.4%
うち東京都	(39.5%)	(23.7%)	(30.0%)	(39.8%)	(42.3%)	(44.8%)	(45.9%)	(48.6%)
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

* 出典：2000 年国勢調査より作成

表 2 - 4 . 最終学歴

	全市	川崎区	幸区	中原区	高津区	宮前区	多摩区	麻生区
初等	12.5%	22.0%	17.9%	9.4%	12.0%	10.2%	8.5%	6.3%
中等	37.9%	48.9%	45.5%	35.6%	38.1%	33.5%	34.0%	28.5%
高等	49.6%	29.1%	36.6%	55.0%	49.9%	56.3%	57.5%	65.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

* 出典：2000 年国勢調査より作成

* 20~69 歳男性の卒業者のみ

表 2 - 4 . 労働力状態

	全市	川崎区	幸区	中原区	高津区	宮前区	多摩区	麻生区
労働力人口	65.2%	65.1%	64.4%	69.1%	67.3%	64.9%	64.5%	59.5%
非労働力人口	34.8%	34.9%	35.6%	30.9%	32.7%	35.1%	35.5%	40.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

* 出典：2000 年国勢調査より作成

実施概要

【調査母集団】川崎市高津区在住の 20~69 歳の男性 43,190 人。

【調査対象】同区在住の 20~69 歳の男性 500 人。

【標本抽出】川崎市選挙管理委員会・選挙人名簿から層化 2 段無作為抽出(比例確率抽出)。

【調査方法】郵送配布・訪問回収(なお、訪問によって回収できなかった対象者に対して、再度、郵送による回答を依頼し、回答を得た)。

【調査期間】配布：2003 年 11 月 20 日(木) 郵送

回収：2003 年 11 月 29 日(土)、30 日(日)

【有効標本数】161/500 (32.2%)

データの処理

(1) 職業分類

職業に関して、調査票では表 2 - 6 に掲げた 11 項目で尋ね、分析にあたってはこれを「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 カテゴリー、および「その他・学生・無職」を合わせ、計 4 つに分類した。

表 2 - 6 . 職業分類の構成

職業分類	職種
上級ノンマニュアル	1. 管理業務(部課長以上、支店長、工場長など)
	2. 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)
	3. 専門技術的な仕事(医師、教師、弁護士など)
下級ノンマニュアル	4. 事務的な仕事(経理、一般事務など)
	5. 販売関係の仕事(セールス、販売員など)
	6. 営業職
マニュアル	7. サービス関係の仕事(理容、クリーニング、飲食などの接客)
	8. 労務・生産関係の仕事(現場主任、熟練工、運転手、作業員など)
その他・学生・無職	9. その他の仕事(具体的に：)
	10. 学生
	11. 無職

(2) 学歴

同じく、学歴についても、本人学歴（F3）、配偶者学歴（Q12-SQ1）を、表2-7の学歴分類にあるような3カテゴリーに分類した。

表2-7. 学歴分類の構成

学歴分類	最終学歴
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

(3) 尺度化

本調査でも、昨年度に引き続き、東京男性調査で用いられた質問のいくつかを採用し、同様の手順で尺度化の処理をした。尺度化をおこなったのは、「男らしさ度」（Q5-①, ③~⑤, ⑦~⑨）「ジェンダー・バイアス度」（Q22-④~⑦）の2項目である。尺度化の具体的手順としては、まず、個々の質問を「そう思う」～「そう思わない」の4段階で回答してもらい、「そう思う」を3点、「どちらかといえばそう思う」を2点、「どちらかといえばそう思わない」を1点、「そう思わない」を0点として得点化し、その合計点数を算出した。その後、それぞれの合計点数から「高位層」「中位層」「低位層」を、それぞれ25%、50%、25%の比率にもっとも近くなるところで分けた（表2-8）。

また、本調査、東京男性調査、昨年実施したわれわれの調査を比較するときに関し、「高位層」～「低位層」を比率ではなく、すべて東京男性調査で用いられた配点基準で分けている。

表2-8. 尺度化項目の比率と配点

		全体	高位層	中位層	低位層
男らしさ度 (Q5-①, ③~⑤, ⑦~⑨)	度数	157	40	74	43
	%	100.0%	25.5%	47.1%	27.4%
	配点	24~0	24~15	14~9	8~0
ジェンダー・バイアス度 (Q22-④~⑦)	度数	127	35	67	27
	%	100.0%	27.1%	51.9%	20.9%
	配点	12~0	12~6	5~3	2~0

調査対象者のプロフィール

最後に、本調査対象者のプロフィールを描いておこう。

表2-9にあるとおり、母集団、川崎市全体では20~30歳代の比率が過半数を占め、50~60歳代は30%前後にとどまっている。だが、得られたサンプルの年齢階層を見ると、20歳代、30歳代のどちらも母集団よりも比率が低く、とくに20歳代のサンプルは母集団とは7.5、全市とも6.6ポイントの開きがある。反対に、50~60歳代は母集団よりも比率が高くなっており、とくに50歳代が26.4%と、全年齢階層でもっとも多い。全体として

見れば、各年齢階層間のサンプル数には大きな開きはないものの、母集団に比べると、50～60歳代への偏りがあることに注意する必要があるだろう。

表2-9. 年齢階層の構成

	サンプル		母集団	全市
	度数	パーセント	パーセント	パーセント
20歳代	28	17.6%	25.1%	24.2%
30歳代	35	22.0%	28.6%	26.5%
40歳代	27	17.0%	17.5%	17.6%
50歳代	42	26.4%	17.2%	18.1%
60歳代	27	17.0%	11.7%	13.6%
合計	159	100.0%	100.0%	100.0%

*サンプルは2003年12月末日時点での満年齢による。

*母集団、全市は、ともに2003年10月1日現在のもの。

*出典：「川崎市 年齢別人口統計表」より作成

最終学歴別では、どうであろうか。表2-10を見ると、初等学歴ではサンプルは母集団・全市よりも7～7.5ポイント、中等学歴では同じく4.1～4.3ポイント低く、逆に、高等学歴の比率は母集団、全市よりも10.1～10.4ポイント高くなっている。母集団および全市データは既卒者のみで、サンプルには就学者も含まれているという違いはあるが、本調査サンプルは高等学歴に属する者に偏っているおそれがある。

表2-10. 最終学歴

	サンプル		母集団	全市
	度数	パーセント	パーセント	パーセント
初等	8	5.0%	12.0%	12.5%
中等	54	33.8%	38.1%	37.9%
高等	96	60.0%	49.9%	49.6%
無回答	2	1.3%	—	—
合計	160	100.0%	100.0%	100.0%

*母集団は2000年国勢調査をもとに算出。

*サンプルは就学者を含むが、母集団・全市は既卒者のみ。

通勤・通学地では（表2-11）、東京都が過半数の53.4%、次いで市内の21.1%、川崎市以外の神奈川県内15.5%などとなっており、通勤通学をしていない者は6.8%であった。高津区全体（ただし15歳以上男女の通学者・就業者）および川崎市全体（ただし70歳以上男性を含む就業者）と比べてみると、本調査サンプルにおいては、東京都や川崎市以外の神奈川県内への通勤・通学率が高く、反対に川崎市内への通勤・通学率は高津区全体および全市より約15～18ポイント低くなっている。

表 2-11. 通勤・通学地

	度数	パーセント	高津区 (15歳以上の男女の 就業者・通学者)	全市 (20歳以上男性の 就業者)
通勤・通学はしていない	11	6.8%	7.0%	7.1%
川崎市内	34	21.1%	39.0%	36.2%
川崎市以外の神奈川県内	25	15.5%	10.8%	12.8%
東京都	86	53.4%	39.4%	43.9%
その他	4	2.5%	3.9%	
無回答	1	0.6%	—	—
合計	161	100.0%	100.0%	100.0%

*2000年国勢調査をもとに作成

回答者本人の年間収入については、もっとも多い回答は400万円未満と600～800万円未満で、ともに24.8%となっている。国税庁の「民間給与実態統計調査」では400万円以下が36.0%ともっとも多いことから、本調査サンプルにおいては600万円以上の年収が高い層への偏りが見られる。

表 2-12. 本人年収 (単位：円)

	サンプル		全国	
	度数	パーセント		
400万未満	40	24.8%	400万以下	36.0%
400万～600万未満	33	20.5%	400万～600万以下	31.9%
600万～800万未満	40	24.8%	600万～800万以下	16.9%
800万～1000万未満	19	11.8%	800万～1000万以下	8.0%
1000万～1500万未満	20	12.4%	1000万～1500万以下	5.5%
1500万以上	4	2.5%	1500万～	1.7%
無回答	5	3.1%	無回答	—
合計	161	100.0%	合計	100.0%

*出典：2002年度民間給与実態統計調査（国税庁）より作成

*全国データは源泉徴収義務者および給与所得者の男性であり、20歳未満および70歳以上を含む。

本調査において、配偶者の有無や同居者に関する状況は背景的な要因をなすものである。まず婚姻状況では、およそ3人に2人には配偶者がおり、3人に1人は配偶者がいない(表2-12)。母集団と全市では既婚者が約56%、離死別ないし未婚の者が約44%であるから、本調査では既婚者からの回答がやや多く、離死別・未婚者が少ないということになる。

やや詳しく見ていくと、既婚者のうち、何らかの理由により同居していない者が1人だけいたが、それ以外の方は配偶者と同居している。他方、離死別・未婚者の内訳は、全体から見ると離死別は5.6%と母集団・全市よりも高く、未婚は24.8%と低くなっている。母集団とのあいだに見られるこうした違いは、当然のことながら、回答者の年齢の偏りが影響している。表は省略するが、サンプルにおいて、既婚者が8割以上の50～60歳代は母集団よりも比率が大きく、反対に、7割以上が未婚の20歳代は母集団よりも比率が小さい。

表 2-13. 婚姻状況

	度数	パーセント	母集団	全市
結婚している(配偶者同居)	108	67.1%	56.1%	56.2%
結婚している(単身赴任など配偶者と別居)	1	0.6%		
結婚後、離婚または死別	9	5.6%	3.7%	3.9%
結婚したことはない	40	24.8%	40.3%	39.9%
無回答	3	1.9%	-	-
合計	161	100.0%	100.0%	100.0%

* 出典：2000年国勢調査より作成

同居者の状況についても触れておこう。表 2-13 のとおり、回答者のうち、ひとり暮らしは 22 人で 13.7%、その他の者は家族・親族と同居している。同居者でもっとも多いのは、配偶者の 67.1%、次いで子ども 47.8%、母親 14.9%、父親 10.6%などとなっている。

世帯あたりの人員数を、ひとり暮らしを除く同居者数から算出（[同居者数 258+回答者数 161] / 回答者数 161）すると、1 世帯あたり 2.60 人となる。市全体では、世帯人員数（1,249,905 人）を世帯数（543,008 世帯）で除すと 2.30 人となることから、本調査対象者においては市全体で見たときよりも世帯人員が多いと言えよう。

表 2-14. 同居者

	度数	パーセント
配偶者	108	67.1%
子ども	77	47.8%
母	24	14.9%
父	17	10.6%
姉	4	2.5%
兄	3	1.9%
妹	8	5.0%
弟	5	3.1%
祖母	3	1.9%
祖父	1	0.6%
その他	8	5.0%
ひとり暮らし	22	13.7%
合計	280	173.9%

* 複数回答

最後に、就業状況から、回答者のプロフィールを見ていくことにしたい。

まず、表 2-15 に明らかなように、本調査では回答者本人の職業に関して偏りがあると言わざるをえないだろう。とくに、管理業務に従事する者の比率が、全市では 4.0%にすぎないのに、サンプルでは 25.2%にまで上っている。管理業務従事者の比率が大きい分、他の職種に関しても、川崎市全体との違いが見られる。例えば、専門技術的な仕事に従事している者は 10 ポイント以上高く、事務的な仕事や労務・生産関係の仕事は 15 ポイント近く低い。

さて、管理業務従事者が多いことには注意が必要である。というのも、職場においてジェンダーに関する問題に取り組んでいる（取り組まなければならない）者からの回答が多

くなっている恐れがあるからである。これは、本調査結果を検討するにあたり、とくに注意を要する点である。

表 2-15. 職種

	サンプル			全市	
	度数	パーセント	有職者のパーセント		
管理業務	34	21.1%	25.2%	管理的職業従事者	4.0%
専門技術的な仕事	35	21.7%	30.4%	専門的・技術的職業従事者	19.6%
専門技術的な仕事	6	3.7%			
事務的な仕事	5	3.1%	3.7%	事務従事者	15.0%
販売関係の仕事	5	3.1%	20.0%	販売従事者	18.0%
営業職	22	13.7%			
サービス関係の仕事	6	3.7%	4.4%	サービス職業従事者	5.8%
労務・生産関係の仕事	20	12.4%	14.8%	生産工程・労務作業従事者	29.1%
その他の仕事	2	1.2%	1.5%	その他	8.6%
学生	10	6.2%	-	-	-
無職	13	8.1%	-	-	-
無回答	3	1.9%	-	-	-
合計	161	100.0%	100.0%	合計	100.0%

* 出典：2000年国勢調査より作成

* 全市データは、15歳以上男性の就業者。なお、「その他」は日本標準職業分類における「保安職業従事者」「農林漁業作業従事者」「運輸・通信従事者」「分類不能」を含む。

次に、就業上の地位についてはどのようになっているだろうか。表 2-16 を見ると、「自営・自由業」の比率は高津区、川崎市全体と同程度だが、「経営者・役員」と「正規の社員・職員」はやや低く、「非常勤の社員・職員」「臨時・アルバイトなど」「派遣社員」をあわせた臨時雇用者は2倍以上となっている。

表 2-16. 就業上の地位

	サンプル			高津区	全市
	度数	パーセント	有効パーセント		
自営業・自由業	14	10.4	10.5%	10.2%	10.3%
経営者・役員	7	5.2	5.3%	7.2%	7.6%
正規の社員・職員	94	69.6	70.7%	77.0%	76.1%
非常勤の社員・職員(嘱託など)	6	4.4	13.5%	5.5%	6.0%
臨時・アルバイトなど	7	5.2			
派遣社員など	5	3.7			
その他	1	0.7	-	-	-
無回答	1	0.7	-	-	-
合計	135	100.0	100.0%	100.0%	100.0%

* 出典：2000年国勢調査より作成

* 全市データは、15歳以上男性の就業者。なお、「その他」は日本標準職業分類における「保安職業従事者」「農林漁業作業従事者」「運輸・通信従事者」「分類不能」を含む。

産業別に見ると、市全体に比べ、製造業が多く、不動産業、運輸・通信業もやや多い。反対に、少なくなっているのは卸・小売業と建設業で、卸・小売業では、高津区、市全体とのあいだに 10 ポイント以上の開きがある。しかしながら、産業分類において、全体的には調査結果に影響を与えるほどの大きな偏りはないと言って差し支えあるまい。

表 2-17. 産業分類

	サンプル		高津区	全市
	度数	パーセント		
製造業	38	28.1%	21.6%	23.2%
卸・小売業	11	8.1%	18.8%	18.8%
建設業	7	5.2%	13.4%	12.8%
運輸・通信業	15	11.1%	8.8%	8.0%
金融・保険業	6	4.4%	3.4%	3.2%
不動産業	8	5.9%	1.9%	1.9%
電気・ガス・水道業	2	1.5%	0.7%	0.8%
サービス業	36	26.7%	29.0%	28.8%
教育・研究	4	3.0%		
農林水産業	0	0.0%	0.4%	0.4%
公務員	4	3.0%	2.1%	2.0%
その他	3	2.2%	0.0%	0.0%
無回答	1	0.7%	—	—
合計	135	100.0	100.0%	100.0%

* 出典：2000 年国勢調査より作成

* 高津区、全市データの「その他」は「鉱業」を含む。

以上、本章では調査の概要を説明し、さらには、主として属性等の項目から本調査対象者のプロフィールを描いてきた。次章からは、ジェンダー意識をはじめとするさまざまな項目についての分析・考察をおこなうこととしよう。

(尾形)

3. 「男は仕事、女は家庭」という規範は揺らいだか

ジェンダー関連の調査において、「男は仕事、女は家庭」という規範に関する設問はひとつの定番になっていると言ってよい。そして、この規範を肯定する男性は年をおうごとに確実に減少していることが明らかになっている（図3-1）。また、全国的な平均と比較した場合、都市部において否定する層が多いというのが一般的な傾向だといえるだろう（図3-2）。2003年の「川崎男性調査」においては、「そうは思わない」が47.5%、次いで、「どちらともいえない」29.1%、「そう思う」23.4%の順になっている。ほぼ過半数の男性が「そうは思わない」と否定していることになる。また、この質問を年齢階層別でみていくと、20代を除けば、より年齢が高い男性ほどこの規範を支持しているという傾向が読みとれる。

以上のようなデータからみれば、現在では「男は仕事、女は家庭」という規範は、すでに揺らいだかにみえる。果たしてこの判断は妥当だろうか。本章では、男性たちが希望している「人生のコース」や「理想の夫婦の働き方」などに関する質問から、性別役割分業意識の今日的な実態を探ることにはしたい。

図3-1. 男性の性別役割分業意識の変遷（全国）

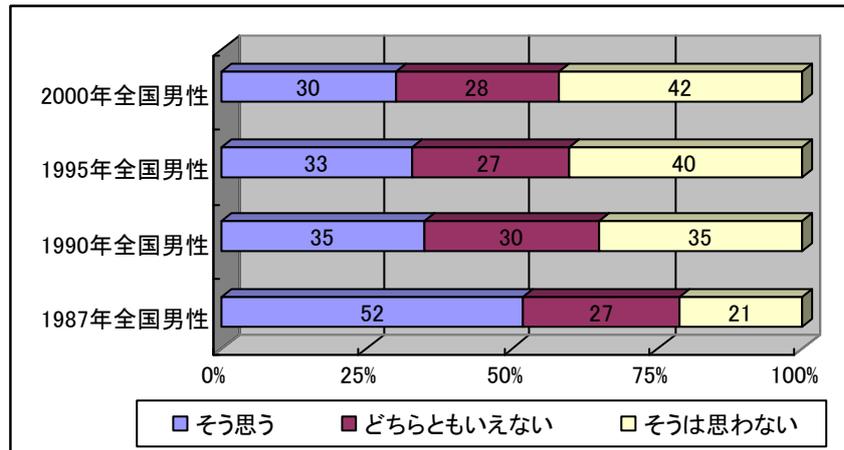


図3-2. 男性の性別役割分業意識の変遷（都市部）

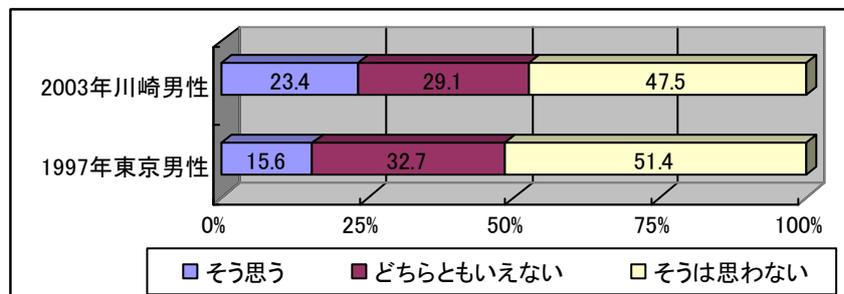
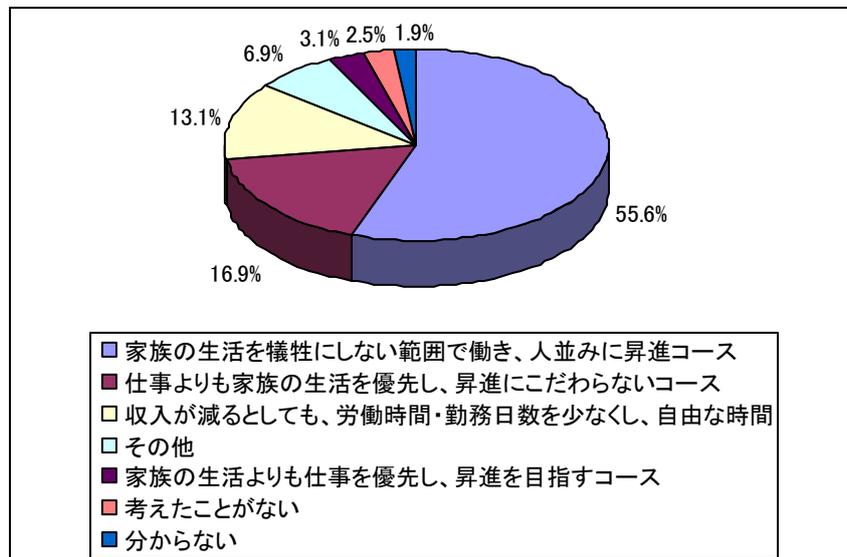


表3-1. 年齢階層×「男は仕事、女は家庭」

年齢階層の%		男は仕事、女は家庭			合計
		そう思う	そうは思わない	どちらとも いえない	
年齢 階層	20歳代	17.2%	37.9%	44.8%	100.0%
	30歳代	11.4%	57.1%	31.4%	100.0%
	40歳代	14.8%	51.9%	33.3%	100.0%
	50歳代	24.4%	53.7%	22.0%	100.0%
	60歳代	56.0%	28.0%	16.0%	100.0%
合計		23.6%	47.1%	29.3%	100.0%

男性が「望ましい人生のコース」としてもっとも支持したのは、「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コース」で55.6%である。2番目に多い「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」の16.9%と合わせれば、実際にこうした働き方ができているかどうかは別にしても、70%以上の男性は、家庭の生活を犠牲にしてまで昇進したいとは考えていないということがわかる。また、「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」、と回答した男性は13.1%おり、「家族の生活よりも仕事を優先し、昇進を目指すコース」が3.1%だったことを考慮すると、会社や仕事での成功を人生における最優先事項とする男性は少数派だと結論づけられる。

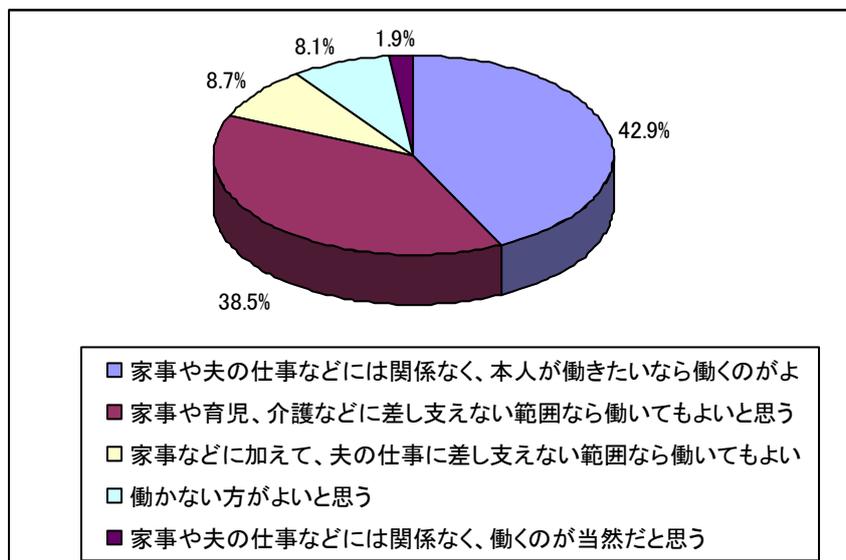
図3-4. 人生のコース (N=161)



このような仕事よりも家庭優先という男性の傾向は、少なくとも「男は仕事」という規範が揺らぎはじめていることを示唆している。では、「女は家庭」についてはどうだろうか。「一般に結婚した女性が働くことをどう思うか」、と尋ねた質問では、「本人が働き

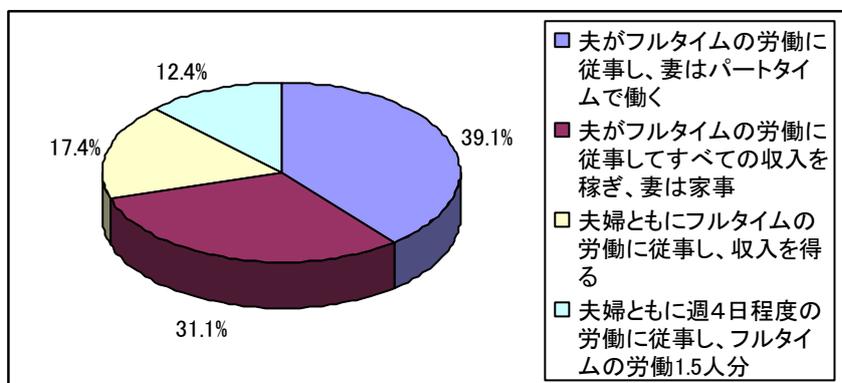
たいなら」とする意志尊重派がもっとも多く42.9%である。しかし、「家事や育児、介護に差し支えない範囲なら」が38.5%、「夫の仕事に差し支えない範囲で」とする男性が8.7%おり、女性の就労については過半数の男性は、あくまで条件つきで認めているにすぎないことが理解できるのである。

図3-5. 女性就労 (N=161)



「理想とする夫婦の働き方」では、男性たちの性別役割分業にたいする意識の実態がより如実にあらわれている。「理想とする夫婦の働き方」でもっとも多かったのが、「夫フルタイム、妻パート」の39.1%である。次いで、「夫フルタイム、妻家事専念」が31.1%となっており、「妻パート」もしくは「妻家事専念」を理想とする男性だけで全体の70%以上を占めることになる。「夫婦ともにフルタイム」を選んだ男性は17.4%にすぎず、「夫婦ともに週4日程度」というワークシェアリング的な働き方も12.4%と低い水準にとどまっている。

図3-6. 夫婦働き方 (N=161)



以上のようなデータからみれば、「男は仕事、女は家庭」という規範は現在でも揺らいでいない、とみるのが妥当だろう。そして、男性がこうした意識を持ち続けているのは、職業領域における自分たちの既得権益を守るためである、と考えられる。しかし、ここでは別の視点からの説明も付け加えておきたい。男性はそもそも、職業領域で過ごす以外の時間をどれだけ確保できているだろうか。平均的な1日の生活時間を尋ねた質問から、男性がどのような生活をしているのかをみていくことにしよう。

表3-2. 平均的な1日の時間配分

	最小値	最大値	平均値
自宅を出る時刻	5:00	10:20	7:44
通勤にかかる時間	0:00	1:40	0:48
労働時間	5:00	14:45	9:39
帰宅時刻	1:00	25:00	20:21
就寝時刻	21:00	27:00	24:05
起床時刻	4:00	9:30	6:43
睡眠時間	4:00	10:00	6:34

自宅から仕事に出かける時刻の平均は「7時44分」で、そこから「約50分」（平均は「48分」）かけて仕事場に到着する。平均的な労働時間は「9時間39分」で、もっとも長い男性では「14時間45分」だった。仕事を終えて帰宅するのは平均で「20時21分」、遅い男性では「25時00分」、就寝は「24時5分」が標準的という結果であった。起床時刻と睡眠時間の平均がそれぞれ、「6時43分」、「6時間34分」となっている。ここから、1日のほとんどを会社で過ごし、家では寝るだけという男性たち姿を想像することは容易である。尋ねているのは、あくまで「平均的なある1日」のことであって、特別に忙しいときの生活を質問しているわけではない。

言うまでもないことだが、こうした理由を前面に押し出し、男性を免罪しようとするつもりはまったくない。しかし、男性の生活のほぼ全てが仕事に費やされている現状を正確に把握し、いかにしてこうした状況が正当化されているかを批判的に検討していくことなしには、男性が主体的にジェンダーの問題に取り組む環境が整わないのもまた事実だろう。

(田中)

4. 仕事への関わりとジェンダー・バイアス

「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業に焦点をあわせたとき、男女共同参画社会とは、両面的な変化をともなうものであるだろう。男性の家庭参画と、仕事領域への女性の対等な参画である。ただし、男性の家庭参画が女性の仕事領域への参画のための条件となっている。男性も家事や育児などを負担・享受することではじめて、女性の仕事領域への参画が可能になるからである。男女共同参画社会へと向かうために、男性の側に変化が求められているのである。

本章の前半では、彼らが仕事の面でどのような状況におかれているのかを残業、休日、有給休暇の3点から見ていくことで、男性の家庭参画の可能性について探ることとする。後半部では、仕事領域への女性の参画に関する男性の意識を取り上げる。

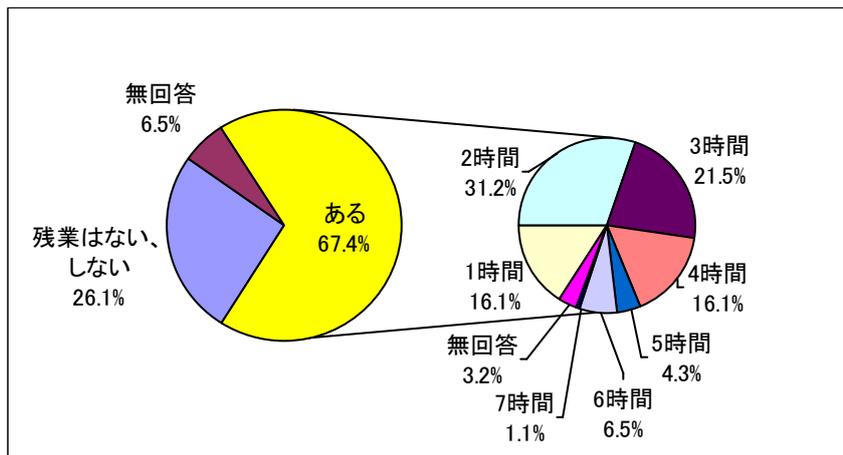
仕事の実態

(1) 残業の有無と時間

まず、残業について見てみよう（図4-1）。残業の有無では、「ある」が67.4%でほぼ3人に2人、「残業はない、しない」が26.1%でほぼ4人に1人となっている。

残業があると答えた93人には、1日あたり、何時間ほど残業するかも尋ねた。もっとも多い回答は「2時間」の31.2%、次に多い回答は「3時間」の21.5%で、両者を合わせると過半数に達する。以下、「1時間」と「4時間」が同率の16.1%、「6時間」6.5%、「5時間」4.3%、「7時間」1.1%と続く。仕事をしている男性全体から見た場合、3時間以上の残業があると回答した男性はちょうど3分の1（46/138人）となり、1日あたりの標準的な規定労働時間が8時間だとすると、3人に1人が1日に11時間以上を仕事に充てていることになる。

図4-1. 残業の有無と1日あたりの残業時間 (N=138)



(2) 休日の形態と実態

では、休日に関しては、どのような状況にあるだろうか。

図4-2は、制度上の休日形態についての結果を示したものである。「完全週休2日制」

図4-2. 休日形態 (N=138)

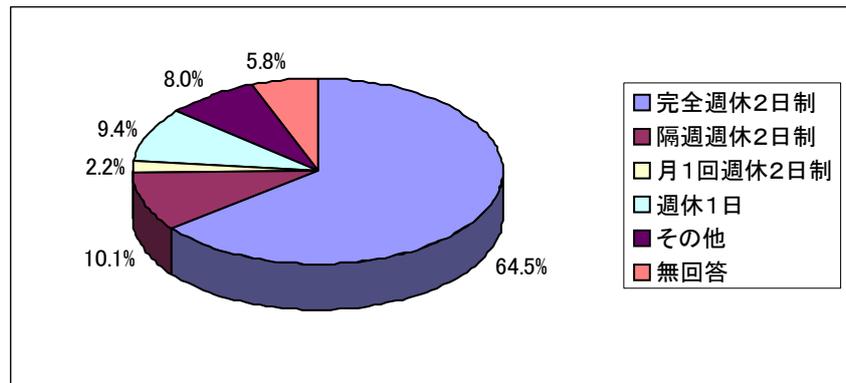


図4-3. 1ヶ月につき、実際に仕事を休める日数 (N=138)

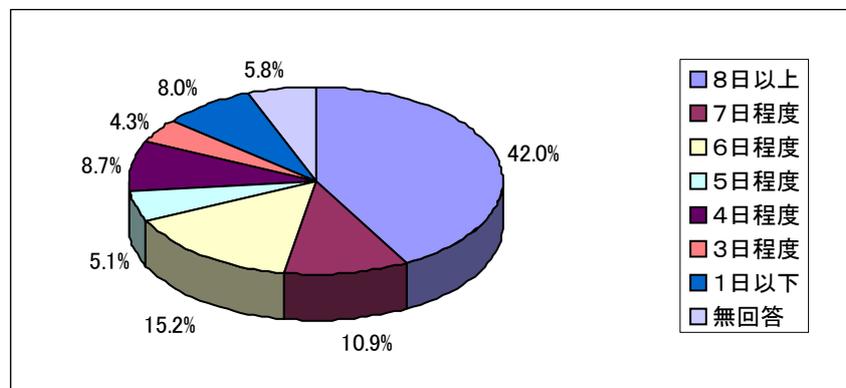


表4-1. 休日形態×1ヶ月につき、実際に仕事を休める日数

休日形態	1ヶ月につき、実際に仕事を休める日数				合計
	8日以上	6~7日程度	5日程度	4日以下	
完全週休2日制	52 58.4%	18 20.2%	1 1.1%	18 20.2%	89 100.0%
隔週週休2日制	1 7.1%	11 78.6%	1 7.1%	1 7.1%	14 100.0%
月1回週休2日制			2 66.7%	1 33.3%	3 100.0%
週休1日	1 7.7%	4 30.8%	2 15.4%	6 46.2%	13 100.0%
その他	4 36.4%	3 27.3%	1 9.1%	3 27.3%	11 100.0%
合計	58 44.6%	36 27.7%	7 5.4%	29 22.3%	130 100.0%

がかなり浸透しており、64.5%を占めている。これに「隔週週休2日制」10.1%、「月1回週休2日制」2.2%を加えれば76.8%と、ほぼ4人に3人は何らかの形で週休2日制が導入されていることになり、週休1日は9.4%にとどまっている。

さて、実際に仕事を休める日数に目を転じてみよう(図4-3)。実際の休日では、月に「8日以上」との回答が42.0%、「7日程度」10.9%、「6日程度」15.2%、「5日程度」5.1%

で、これら4つを合計すると73.2%にのぼる。週休2日制が導入されているのが4人に3人ほどだったことからすると、この73.2%という比率は、週休2日制度が実態をともなっていることを示しているようにも見える。だが、表4-1の休日形態と実際の休日のクロス表を見てみると、「完全週休2日制」で8日以上、「隔週週休2日制」で6日以上、「月1回週休2日制」で5日以上の休日を実際にとれる人は106人中66人(62.3%)で、残りの37.7%は制度上の休日より実際に休める日が少ないという実態が浮かび上がってくる。

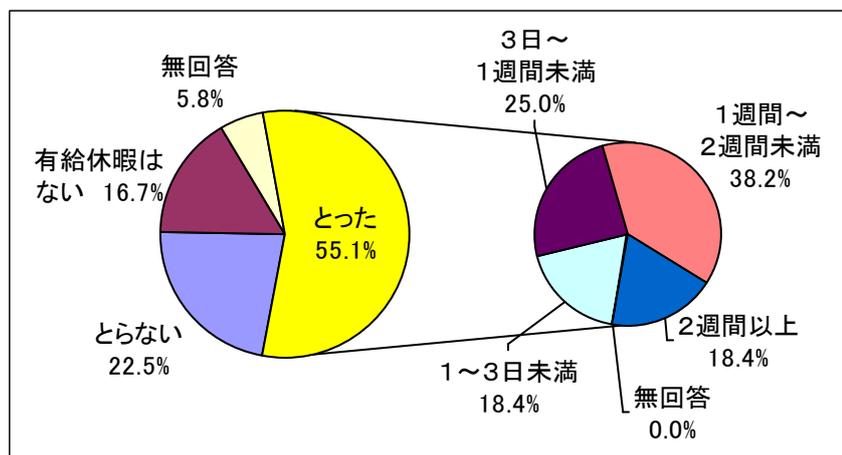
(3) 有給休暇

続いて、有給休暇にも触れておこう。図4-4は、残業と同じように、左側に有給休暇の有無と取得を、右側に有給休暇取得者の取得日数を配したものである。

有給休暇制度の有無では、「とらない」を含めると77.6%の人に有給休暇制度があり、「有給休暇はない」が16.7%であった。なお、図表は省略するが、この「有給休暇はない」層の86.4%を、自営・自由業、経営者・役員、およびアルバイトや派遣社員などの臨時雇用で占めている。有給休暇制度があり、かつ「とった」という回答は、仕事をしている回答者全体の55.1%で過半数となっているが、制度はありながら有給休暇を「とらない」との回答も22.5%いた。

では、有給休暇を「とった」という回答者(76人)は、1年間に何日くらい取っているのだろうか。取得日数の少ない順に見ていくと、「1~3日未満」が18.4%、「3日~1週間未満」が4分の1の25.0%、「1週間~2週間未満」が最多の38.2%、「2週間以上」18.4%となっている。1週間以上の有給休暇を取った人は43人にあたり、仕事をしている回答者138人の3割強ほどとなっている。

図4-4. 有給休暇の有無と取得状況 (N=138)



会社への依存

生活時間の配分や残業・休日・有給休暇といった客観的データにおいて、男性は職場で大半の時間を過ごしていたが、主観的にはどのように感じているのであろうか。働いている男性たちが、所属感・アイデンティティ・他者関係といった点で、会社にどのような意味合いをもたせているのかを、「『〇〇社の自分』という意識が結構強い」「自分から会社や肩書きを取ると何が残るか不安になる」「相手を会社名や肩書きで評価することが多い」

と

図 4 - 5. 会社依存 (N=138)

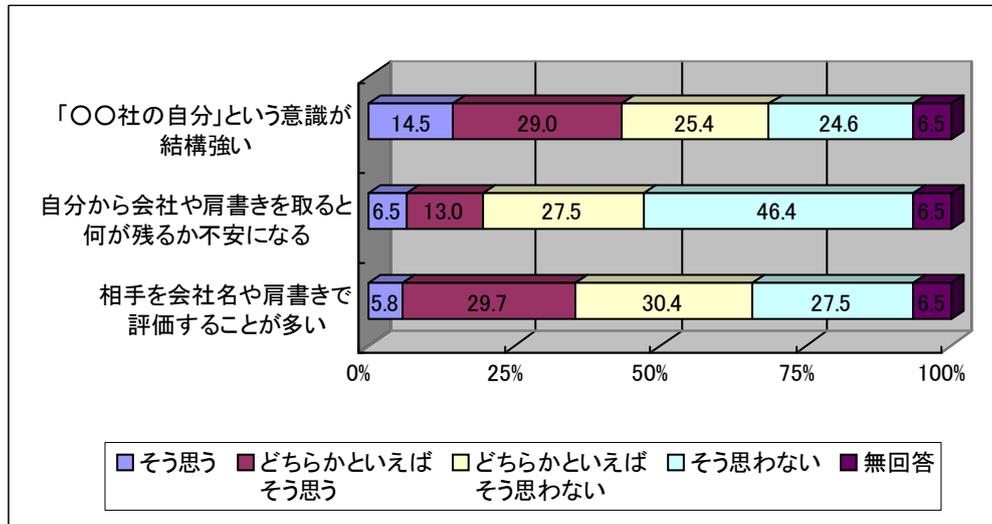


表 4 - 2. 年齢階層 × 自分から会社や肩書きを取ると何が残るか不安

年齢階層	自分から会社や肩書きを取ると何が残るか不安になる				合計
	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	
20歳代		1 5.9%	4 23.5%	12 70.6%	17 100.0%
30歳代	2 5.9%	5 14.7%	12 35.3%	15 44.1%	34 100.0%
40歳代	3 12.0%	3 12.0%	7 28.0%	12 48.0%	25 100.0%
50歳代	3 7.9%	8 21.1%	11 28.9%	16 42.1%	38 100.0%
60歳代	1 7.1%	1 7.1%	4 28.6%	8 57.1%	14 100.0%
合計	9 7.0%	18 14.1%	38 29.7%	63 49.2%	128 100.0%

いう3項目で尋ねた(図4-5)。その結果、どの項目でも否定派が肯定派を上回り、とくに「自分から会社や肩書きを取ると何が残るか不安になる」では、ほぼ4人に3人が否定的な回答をしている。その他の2項目を見ても、「『〇〇社の自分』という意識」では6.5ポイント、「相手を会社名や肩書きで判断する」では22.4ポイント、否定派が肯定派を上回っている。

だが、こうした回答結果を「多くの男性は会社に依存していない」と解釈するのは難しい。というのも、一方に生活時間の大半が仕事に費やされている現状がありながら、「不安ではない」という意識が多数派を占めているからである。ここから言えるのは、男性たちが実際には会社に依存しているにも関わらず、そのことに自覚的でないということであろう。依存的傾向の多くがそうであるように、男性たち自身が会社へ依存していることに自覚的でなければ、「会社からの自立」は望めない。

そのことを示しているのが表4-2で、「会社や肩書きを取る」ことが現実味を帯びてく

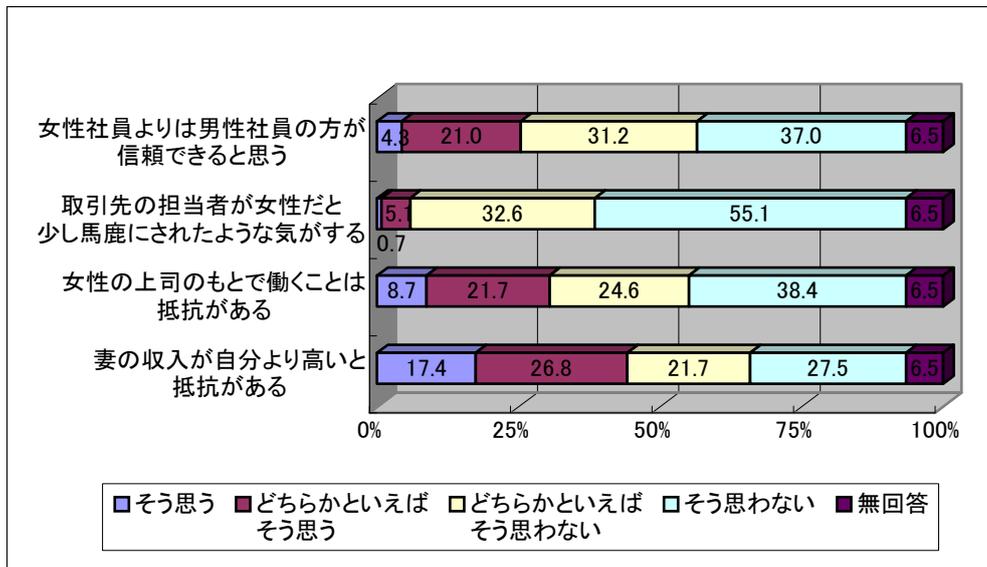
る40～50歳代では、「不安になる」派が他の年齢階層より、若干ではあるが多くなっている。また、参加してみたい男性対象の講座に関する質問（複数回答，第9章を参照のこと）でも、その有効回答者125人のうち56人（うち40～50歳代は34人）が「退職後の男の生き方」を挙げていることにも注意が必要であろう。

ジェンダー・バイアス

さて、かりに男性たちが「会社からの自立」を達成し、家庭に参画し始めたとしても、それは男女共同参画社会の半面でしかない。女性の仕事領域への対等な参画というもうひとつの側面が、問題として残っている。ここでは、その障壁となりうる男性たちの意識、つまり彼らが仕事領域でどれほどジェンダー・バイアスをもっているのかを検討する。

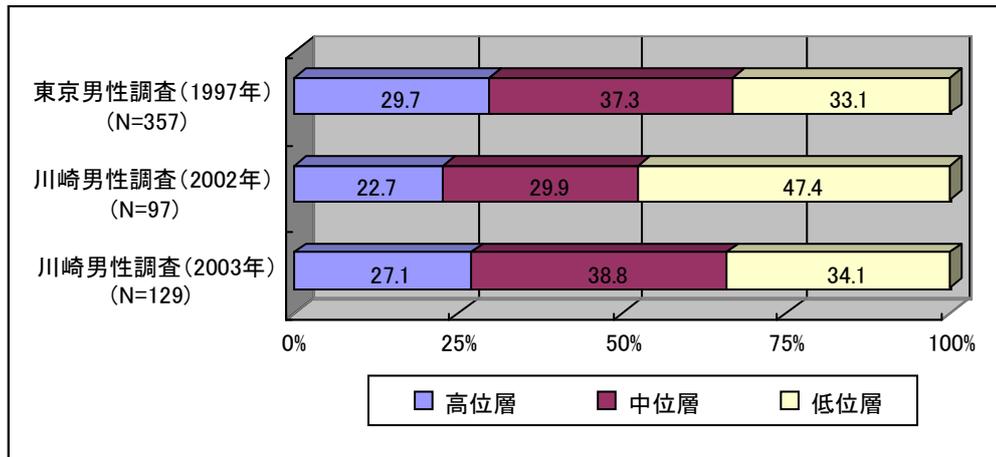
本調査では、図4-6にある4項目について「そう思う」から「そう思わない」までの4段階で尋ねた。これらのうち、ジェンダー・バイアスがもっとも高かったのは「妻の収入が自分より高いと抵抗がある」で、「どちらかといえばそう思う」を含めると44.2%が「抵抗がある」としている。以下、同じく肯定派を高い順に挙げていくと、「女性の上司のもとで働くことは抵抗がある」30.4%、「女性社員よりは男性社員の方が信頼できる」25.3%となり、「取引先の担当者が女性だと少し馬鹿にされたような気がする」ではわずかに5.8%が肯定しているだけであった。

図4-6. ジェンダー・バイアス (N=138)



こうした項目間の温度差は、「抵抗がある」「男性社員の方が信頼できると思う」「少し馬鹿にされたような気がする」といったそれぞれのワーディングの相異によるのかもしれない。しかし、配偶者／上司／女性社員／取引先といった、相手との関わりの濃淡——男性自身にたいする影響の大きさに直結するであろう——が反映している可能性も否定できない。あくまで推測の域を出ないが、かりにそうだとすれば、収入や職業上の地位などの既得権益に絡んでくる場面においてジェンダー・バイアスが強いとも考えられよう。

図 4-7. ジェンダー・バイアス度の比較



いま述べた4項目から尺度化した「ジェンダー・バイアス度」を、過去の調査と比較したのが図4-7である。昨年度の川崎男性調査で低位層が多くなっているが、これは回収率の低さ(8.9%)や回答者の偏りの影響の範囲と言ってよいであろう。むしろ、本年度調査と97年の東京男性調査がほぼ同じ比率を示していることから、仕事に関するジェンダー・バイアスはほとんど変化していないというのが妥当な評価ではないだろうか。

(尾形)

5. 男性と〈男らしさ〉の関係

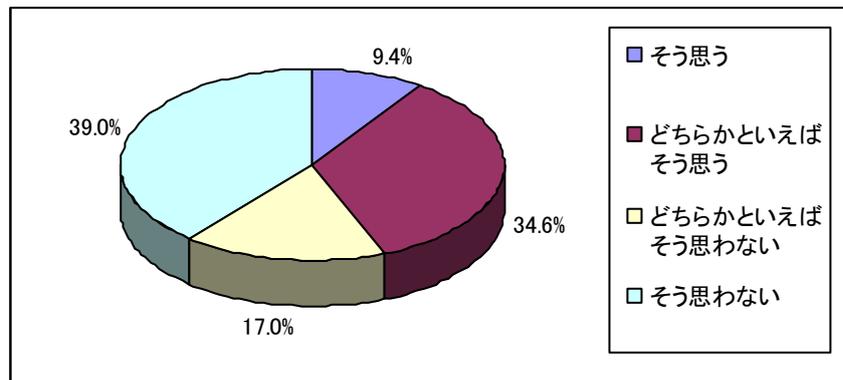
男性たちがどのような〈男らしさ〉に拘束されているかを明らかにすることは、男性にかんする調査のなかでも主要な課題のひとつと言ってよい。旧来からの〈男らしさ〉のなかには、男性が女性よりも優位な立場にいることを肯定する要素が含まれているし、それを維持しようとすることによって男性自身にも抑圧をもたらしていると考えられるからである。そのため、男女共同参画社会の形成にむけては、男性たちが〈男らしさ〉へのこだわりといかにして距離をとっていかかが課題となる。本章では、男性と〈男らしさ〉の関係をめぐる現状を把握していくことにしよう。

揺らぎはじめた〈男らしさ〉

「男の子は泣かない」ということばに象徴されるように、従来、男性が感情を表に出すことは〈男らしくない〉とされてきたように思われる。しかし、2002年と同様、2003年の調査結果からもこうした規範は薄らいできていることがわかる。

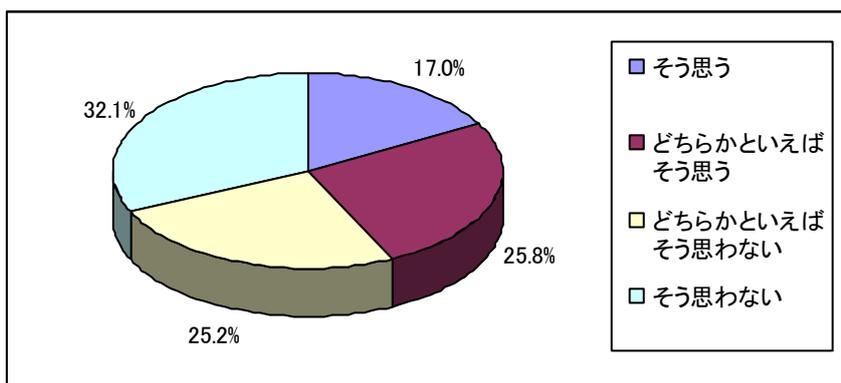
「特に男は、自分の感情を表に出してはならない」という質問では、「そう思う」9.4%、「どちらかといえばそう思う」34.6%で合わせると肯定派は44.0%になり、否定派の56.0%（「どちらかといえばそう思わない」17.0%、「そう思わない」39.0%）を下回った。とりわけ、「そう思う」と強い肯定をした男性は10%以下にとどまっているところを見ると、「男は感情を表にだすべきではない」とこだわり続けている男性は、少数派となっているようだ。20代では肯定派が27.5%、30代では37.1%と年齢が低いほど否定派が多くなっていることから、このような傾向が今後は強まっていくと予想される。

図5-1. 特に男は、自分の感情を表に出してはならない (N=161)



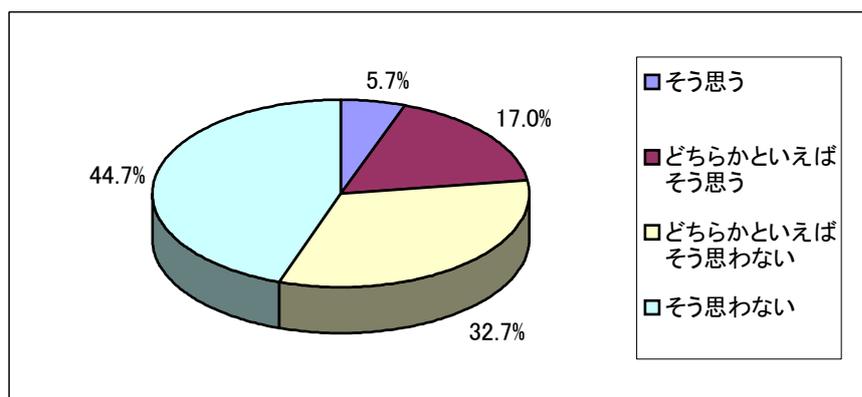
「会社でも家でも、特に男は弱みを見せてはならない」では、「そう思う」と強く肯定した男性が17.0%と多くなっているが、「どちらかといえばそう思う」の25.8%との合計は42.8%と先の質問と同様の傾向がみてとれる。ただし、2002年の調査では「そう思う」という強い肯定は、6.7%であった。これは、回収率の増加によって、より一般的な男性の意識が反映された結果だと考えてよいだろう（こうした傾向がみられた場合は以下、適宜指摘していく）。

図5-2. 会社でも家でも男は弱みを見せてはならない (N=161)



また、「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」では、「そう思う」5.7%、「どちらかといえばそう思う」17.0%と肯定派は22.7%と非常に少なくなっている。「どちらかといえばそう思わない」32.7%、「そう思わない」44.7%と80%近い男性が否定派なのである。つらいときにもひとりで黙って耐え忍ぶ男性像は、現在ではあまり支持されていないようだ。

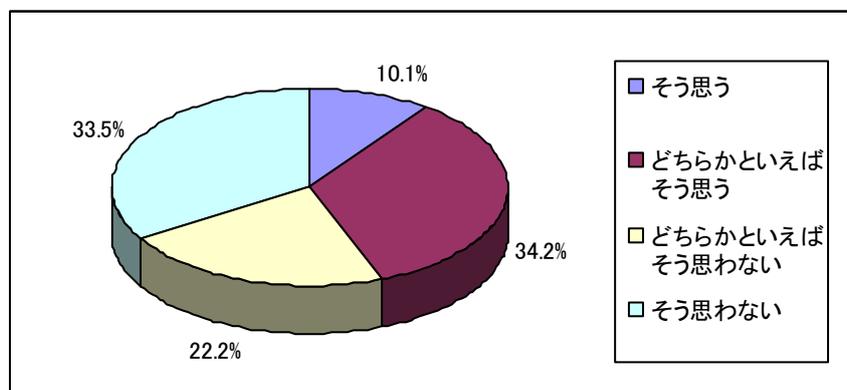
図5-3. 特に男は、できるだけ自分以外の人間に助けを求めてはならない (N=161)



男性が感情表現をうまくできていない場としては、夫婦関係が想定できる。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、そうした固定観念も揺らぎつつあるようで、「黙っていても、妻は分かってくれている」という質問にたいして、「そう思う」はわずかに10.1%、「どちらかといえばそう思う」は34.2%であった（ただし、2002年調査では「そう思う」8.2%、「どちらかといえばそう思う」26.9%）。いまや過半数以上の男性は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。注意しておかなければならないのは、60代の男性では「そう思う」29.6%、「どちらかといえばそう思う」48.1%を合わせた肯定派が80%近くに達するということである。60代の男性はすでに退職し、家で過ごす時間も他の年代に比べ多いはずだ。夫の側は「黙っていても、妻は分かってくれている」と思っている、妻が同じように考えている保証はまったくない。60代の男女では、男性の方が「夫婦は一心同体」と考え

る傾向が強く、女性は「自分は自分」でありたいと思う人が多い、というデータもある（井上・江原編『女性のデータブック第3版』[1999：26]）。「熟年離婚」ということが話題になるのも、こうした男性の「思い込み」が一因ではないだろうか。

図5-4. 黙っていても、妻は分かってくれている (N=161)

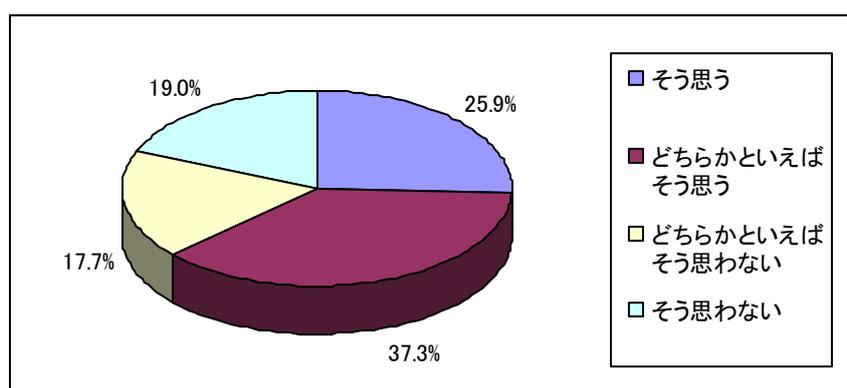


大黒柱であるということ

これまでみてきたようにある種の〈男らしさ〉は、揺らいでいるか少なくともある程度変化しつつあると評価できる。しかし、そのような状況の中でも、とりわけ男性が「一家の大黒柱であること」に関連するような〈男らしさ〉は、強固に男性たちを縛り続けているようである。

「会社の同僚から認められないのが、男にとってはつらい」という質問では、「そう思う」25.9%、「どちらかといえばそう思う」37.3%で63.2%の男性が肯定している。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（2002年では「そう思う」という強い肯定は18.7%だった）。

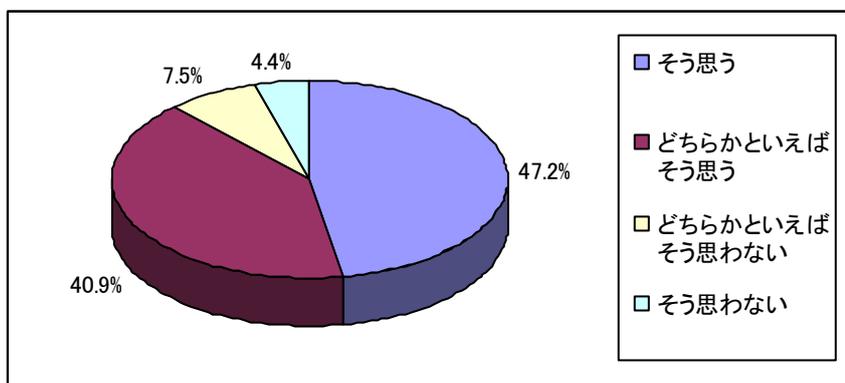
図5-5. 会社の同僚から認められないのが、男にとってはつらい (N=161)



「特に男は、決断力と指導力がなければならない」という質問では、「そう思う」47.2%、「どちらかといえばそう思う」40.9%と90%近い男性がこの規範を支持している（2002年では「そう思う」33.6%、「どちらかといえばそう思う」47.8%）。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はずである。

図5-6. 特に男は決断力と指導力がなければならない (N=161)



「家族を養い守るのは、男の責任である」は、「そう思う」46.5%、「どちらかといえばそう思う」42.8%とこれもほぼ90%の男性が肯定した。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ものであり、男性の矛盾した意識が浮き彫りになったといえる。

図5-7. 家族を養い守るのは、男の責任である (N=161)

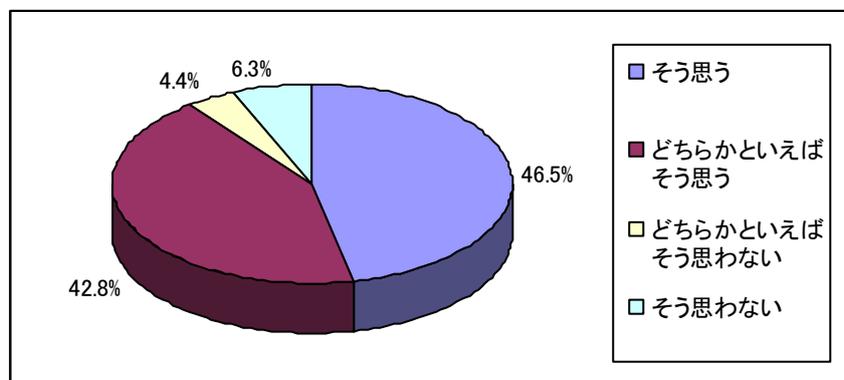


表5-1. 年齢階層×家族を養い守るのは、男の責任である

年齢階層の%		家族を養い守るのは、男の責任である				合計
		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	20歳代	44.8%	51.7%		3.4%	100.0%
階層	30歳代	42.9%	42.9%	2.9%	11.4%	100.0%
	40歳代	42.3%	46.2%	3.8%	7.7%	100.0%
	50歳代	46.3%	39.0%	7.3%	7.3%	100.0%
	60歳代	55.6%	37.0%	7.4%		100.0%
合計		46.2%	43.0%	4.4%	6.3%	100.0%

まとめれば、感情の表出やコミュニケーションをめぐる〈男らしさ〉については、男性たちのこだわりは徐々になくなってきているようである。しかし、「一家の大黒柱であること」に関連するような〈男らしさ〉には、いまだ広い世代の多くの男性たちが縛り続けられている。例えば、「家族を養い守るのは、男の責任である」では、年齢階層別の傾向はほとんどみられない（表5-1）。20代から60代の男性たちが満遍なく、この規範を肯定しているのである。また、こうした規範は、夫である男性だけではなく妻の女性にも信憑されている、との指摘もある（四方壽雄編『家族の崩壊』[1999: 263]）。今後、男女共同参画社会の形成にむけて、「一家の大黒柱」としての男性像をいかにして解体させていくかは、間違いなくもっとも大きな課題のひとつである。

（田中）

6. ジェンダー意識

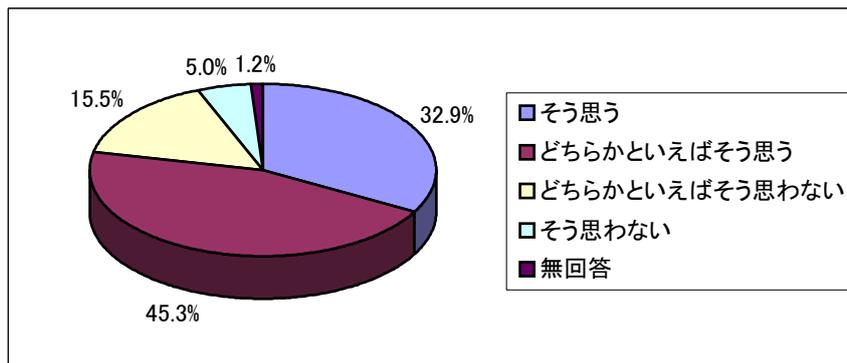
矛盾するジェンダー意識

ここでは、「男性も女性と同等に家事や育児に参加すべきである」、「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」、「女性が男性を立てると物事がうまく運ぶことが多い」という3つの質問に対する回答をみながら、川崎市における男性の性別役割分業に対する意識と、女性より男性の方が優位であるという意識についての関連をみていこう。

まず、「男性も女性と同等に家事や育児に参加すべきである」という問いに対する回答をみていこう。

「そう思う」は32.9%、「どちらかといえばそう思う」は45.3%、「どちらかといえばそう思わない」は15.5%、「そう思わない」は5.0%となっている。「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78.2%となり、約8割の人が肯定していることから、「男性も女性と同等に家事や育児をするべきである」という意識はかなり浸透していることがわかる。

図6-1. 男性も女性と同等に家事や育児に参加すべきである (N=161)



次に、「男性が女性を立てると物事がうまく運ぶことが多い」という問いに対する回答をみていこう。

「そう思う」は20.5%、「どちらかといえばそう思う」は48.4%、「どちらかといえばそう思わない」は16.1%、「そう思わない」は12.4%となっている。「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68.9%となり、約7割が肯定していることがわかる。

「女性が男性を立てる」態度とは、女性より男性を優位におく態度であり、これを肯定することは、夫婦関係においてはいわゆる「内助の妻」を肯定することにつながる。このことが、家事や育児といった従来からのアンペイド・ワークを女性にわりあてやすくしていると考えられる。「女性が男性を立てる」という態度を肯定する男性が約7割近くを占めるということは、「男性も女性と同等に家事をするべき」という考え方を約8割の男性が肯定していることとは矛盾しているといえよう。

図6-2. 男性が女性を立てると物事がうまく運ぶことが多い (N=161)

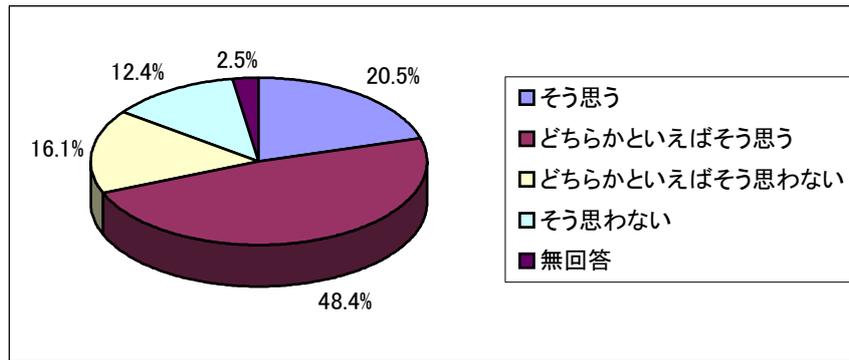
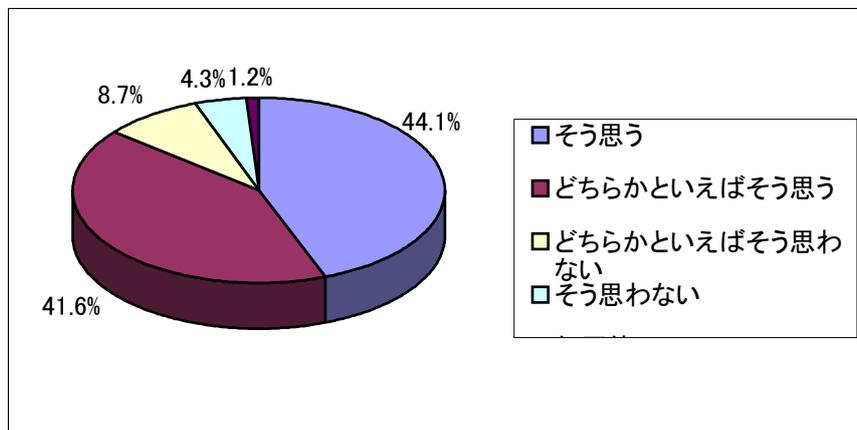


図6-3. 男女は生物学的に異なっているから、役割に違いがあってもおかしくない (N=161)



次に、「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」という考え方に対する回答をみていこう。

「そう思う」は44.1%、「どちらかといえばそう思う」は41.6%、「どちらかといえばそう思わない」は8.7%、「そう思わない」は4.3%となっている。「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせると85.7%であり、圧倒的多数の男性が男女の「生物学的な」違いを認めていることがわかる。また、設問の中に「生物学的」という言葉がはいることによって、「男女は役割に違いがあってもおかしくはない」という見方を受け入れやすくなっていることがわかる。家族の中で「家事」や「育児」という役割を「生物学的」な「男女」という差異によって決定してしまう性別役割分業は、フェミニズムの立場から性差別の根源として問題化されてきた。だが、男性の多くが「男女」の「生物学的」な違いを肯定しているという現状がみてとれる。「社会的性役割や身体把握など文化によってつくられた性差」（井上輝子ほか編『女性学辞典』[2002:163]）というジェンダー概念についての認識は浸透していないということがわかる。

(室伏)

7. ジェンダーにたいする関心

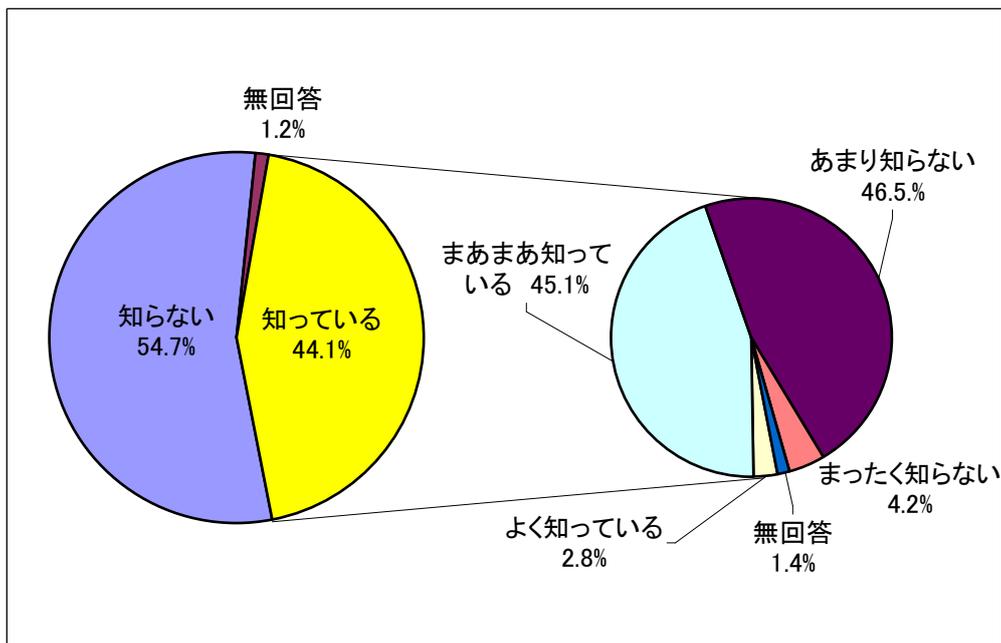
ここではジェンダーに対する関心をみていく。社会学などの学際領域の中では、ジェンダーという言葉は80年代半ばころから使われるようになり、現在では周知のものとなっている。だが、一般的にはジェンダーという言葉の普及は遅れているのではないか。今回の調査ではその点の認識について尋ねている。また、男女共同参画社会基本法は、その前文に「性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている」とあるように、「性別（ジェンダー）」という言葉が盛り込まれている点が画期的である。「基本法」の理念はジェンダー論の影響を強く受けているのである。この「男女共同参画社会基本法」関連の認識についてもあわせてみていく。

まずは、「男女共同参画社会基本法」に対する関心をみていこう。

「『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ご存じですか」という問いに対する答えは、「知っている」が44.1%、「知らない」が54.7%であり、半数強の男性が「知らない」という結果になっている。1999年に男女共同参画社会基本法が制定されてから4年以上が経過したが、この法律についての認知は遅れているといえるのではないだろうか。

さらに、この質問で「知っている」と答えた男性に対して、「『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」が2.8%、「まあまあ知っている」が45.1%、「あまり知らない」が46.5%、「まったく知らない」が4.2%であった。「よく知っている」と「まあまあ知っている」をあわせると47.9%であり、半数に満たない。

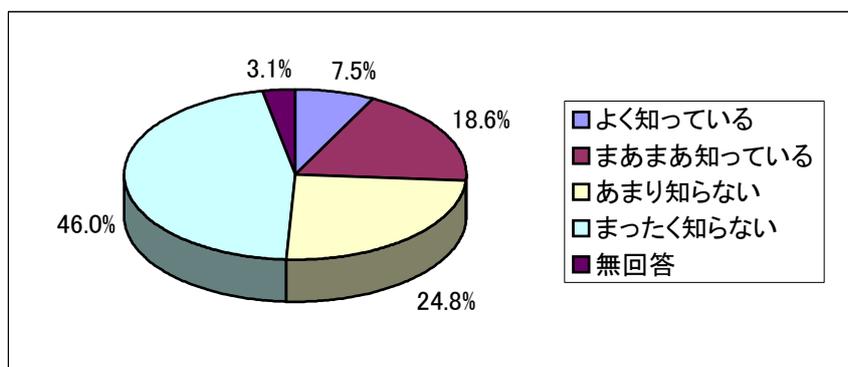
図7-1 男女共同参画社会基本法の認知度 (N=161)



このように、「男女共同参画社会基本法」という言葉を半数弱の人が「知っている」とはいえ、その基本的な理念についてはそのうちの半数しか「知らない」のであり、理念を知っている人は全体からみれば約2割にとどまっているというのが現状なのである。

次に、「『ジェンダー』という言葉をごどの程度知っていますか」という問いに対する回答は「ジェンダー」という言葉を「よく知っている」と答えた人は7.5%、「まあまあ知っている」は18.6%、「あまり知らない」は24.8%、「まったく知らない」は46.0%であった。「よく知っている」および「まあまあ知っている」と答えた人の合計は26.1%と、全体の約4分の1である。先に示した「基本法」という言葉の認知度と比べて「ジェンダー」という言葉の認知度は低い。前述したように、学際領域において「ジェンダー」という視点は周知のものであるが、一般的には言葉そのものが浸透していないことがわかる。

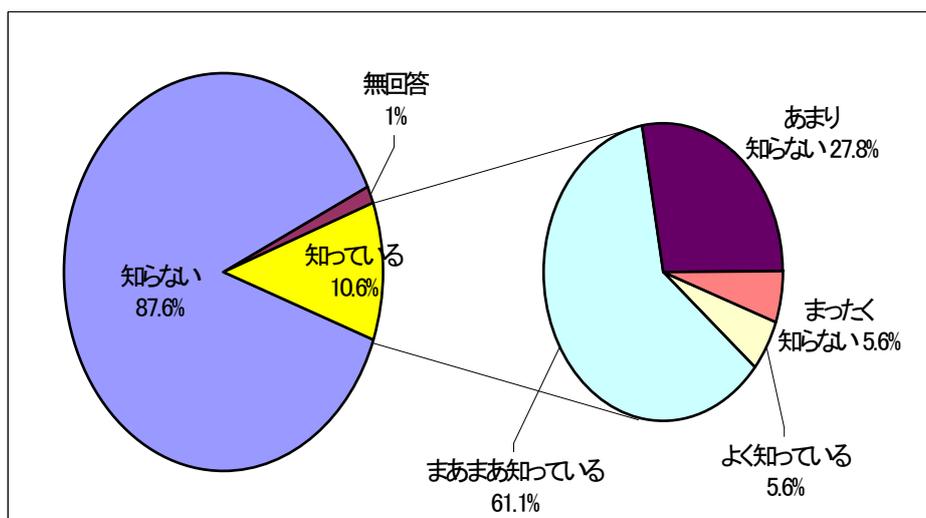
図7-2. 「ジェンダー」という言葉をどの程度知っていますか (N=161)



続いて「男女平等かわさき条例」への関心をみていこう。

「『男女平等かわさき条例』が平成13年から施行されていることをご存じですか」と質問したところ、「知っている」は10.6%、「知らない」は87.6%となっている。「知っている」人が約1割しかいないことから、国の法律である「男女共同参画社会基本法」にく

図7-3. 男女平等かわさき条例の認知度 (N=161)



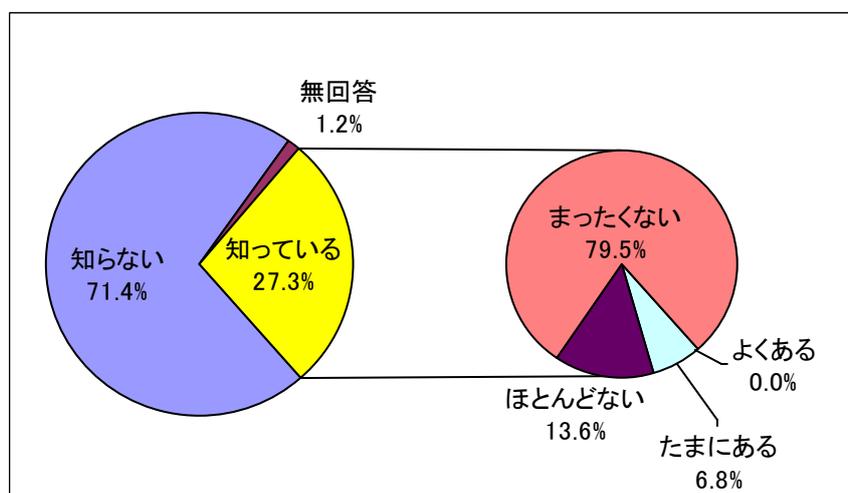
らべ、地方自治体の条例はかなり認知度が低いといえる。

さらに、この問いについて「知っている」と答えた人のなかで「『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」という問いに対する答えは、「よく知っている」が5.6%、「まあまあ知っている」が61.1%、「あまり知らない」が27.8%、「まったく知らない」が5.6%となっている。「よく知っている」および「まあまあ知っている」をあわせると66.7%であることから、全体からみればかわさき条例の理念まで「知っている」人は約7%にすぎないのである。今後は、より多くの区民が「かわさき条例」を理解することができるようなアピールが望まれる。

続いて、「男女共同参画センターすくらむ21」に関する認知度をみてみよう。

川崎市に『男女共同参画センターすくらむ21』があるのをご存じですか」という問いに対する回答は、「知っている」が27.3%、「知らない」が71.4%であった。「知っている」人の割合が9.7%しかなかった2002年「川崎男性調査」（「知らない」が90.3%）と比べれば、「すくらむ21」の認知度は高かったことがわかる。これは、今回調査を行った高津区内に「すくらむ21」があることが影響しているといえるだろう。

図7-4. すくらむ21の認知度 (N=161)



上の問いに対して「知っている」と答えた人のうち、「『すくらむ21』を利用したことがありますか」という質問に対する回答は、「よくある」が0.0%、「たまにある」が6.8%、「ほとんどない」が13.6%、「まったくない」が79.5%であった。このうち「ほとんどない」という人もこれまでに1度は「すくらむ21」に足を運んでいるとみなせば、「知っている」男性のうち約2割が少なくとも1度は利用しているということになり、全体からみれば5.5%の男性が利用したことになる。2002年「川崎男性調査」で「すくらむ21」を「利用したことがある」と答えた人が全体の2.2%（「知っている」人9.7%のうち「（利用したことが）たまにある」および「あまりない」人の割合は23.1%であった）であったという結果からみれば、わずかながら高くなっている。このことも、調査を行った地区内に「すくらむ21」があることが影響しているといえるのではないか。今後も川崎市の男女共同参画社会形成促進の拠点となっていくためには、まずは施設が多くの市民によって認知され、利用しやすい施設となっていくことが求められる。そのためには、高津区だけでなく他の地域、例えば川崎市各区の区役所内に「すくらむ21」の分室的なスペースを設けるなどのさらなる工夫が望まれる。

セクシュアル・ハラスメントに関する知識

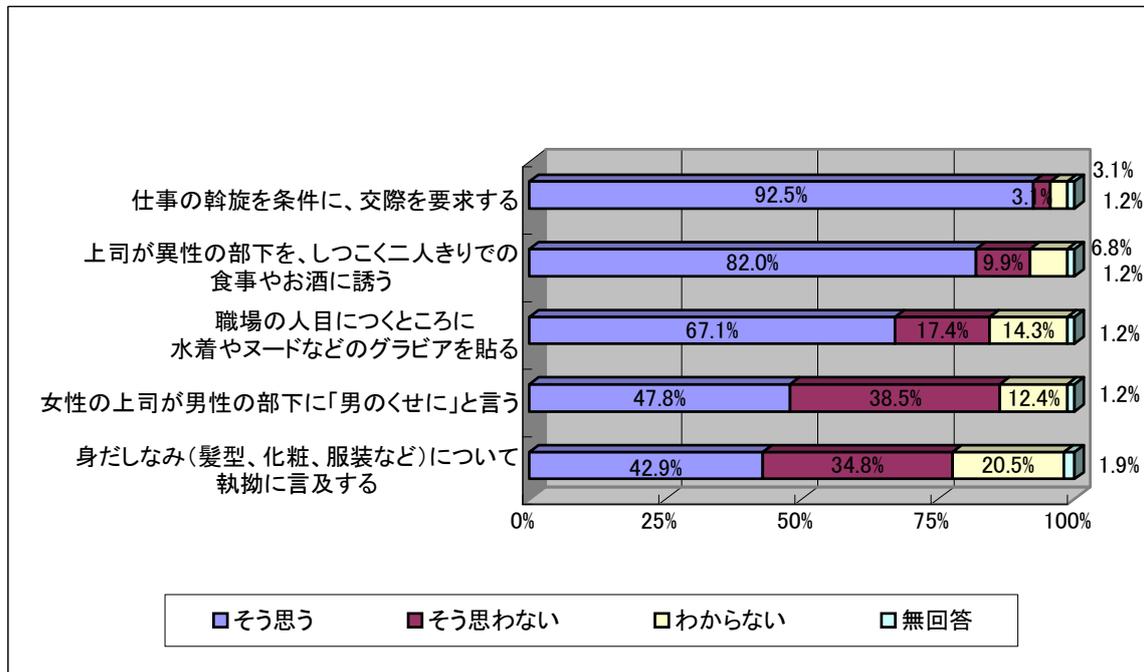
続いて、セクシュアル・ハラスメントの認知についてみていこう。

まず、「仕事の斡旋を条件に、交際を要求する」という項目について「セクシュアル・ハラスメントだと思いますか」という問いに対する回答は、「そう思う」が92.5%、「そう思わない」が3.1%、「わからない」が3.1%となっている。「仕事の斡旋を条件に交際を要求する」とは地位利用型セクシュアル・ハラスメントの典型例であり、圧倒的多数の男性によって、この項目の内容はセクシュアル・ハラスメントと認識されていることがわかる。ただし、このような典型的なケースであってさえも、「そう思わない」および「わからない」という男性がいることには注意が必要であろう。

続いて「上司が異性の部下を、しつこく二人きりでの食事やお酒に誘う」という項目については、「そう思う」が82.0%、「そう思わない」が9.9%、「わからない」が6.8%となっている。2002年「川崎男性調査」では、「しつこく」という表現を使わずに「上司が異性の部下を、二人きりでの食事やお酒に誘う」という質問をおこなったところ、「そう思う」と答えた男性は23.9%でしかなかった（「そう思わない」56.7%、「わからない」18.7%）。「しつこく」という言葉がはいつたことによって、相手から断られてもさらに誘うという状況をイメージしやすくなり、「そう思う」と答える男性が多くなったということだろうか。

次に、「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」という項目については、「そう思う」が67.1%、「そう思わない」が17.4%、「わからない」が14.3%となっている。この設問は環境型セクシュアル・ハラスメントといわれるものであり、7割近くの男性が職場のヌードグラビアをセクシュアル・ハラスメントと認めていることがわかる。一方「そう思わない」および「わからない」をあわせると31.7%となり、約3割の男性がこれをセクシュアル・ハラスメントとは認めていないといえる。職場にヌードグラビアがあることが女性にとっては不快と受けとられやすいということについて、さらに認識が促進されることが望まれる。

図7-5. セクシュアル・ハラスメント (N=161)



「女性の上司が男性の部下に『男のくせに』という」という設問は、ジェンダー・ハラスメントの認識を問うものである。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。ジェンダー・ハラスメントを含むセクシュアル・ハラスメントの被害を受けるものの多くが女性であるとはいえ、男性が被害を受けないわけではない。また異性間だけでなく同性間においても起こりうるものである。この項目については「そう思う」が47.8%、「そう思わない」が38.5%、「わからない」が12.4%となっている。「そう思う」という男性は半数に満たず、5項目の中では2番目に低い数字となっており、これがハラスメントであるという認識はそれほど高くないといえる。一方、「そう思わない」という男性は約4割と、5項目の中ではもっとも高くなっていることから、「自分自身は、『男のくせに』と言われてもハラスメントとは思わない」という意思をあらわしている可能性もあろう。

最後に「身だしなみについて執拗に言及する」という項目については、「そう思う」が42.9%、「そう思わない」が34.8%、「わからない」が20.5%となっている。この項目は、5項目の中でもっともセクシュアル・ハラスメントであるという認識が低い。また「そう思わない」という回答が3分の1以上を占めることから、この設問についても、知識の有無を答えているだけではない可能性があると思われる。

以上、セクシュアル・ハラスメント5項目についての認識をみてきた。地位利用型セクシュアル・ハラスメントについては認識が高いといえるが、環境型セクシュアル・ハラスメントおよびジェンダー・ハラスメントについての認識は高いとはいえないだろう。また今回の調査では、回答者が知識の有無を答えていたのか、回答者自身にとって不快と感じるかどうかを基準にして答えていたのか、などを明確に把握することはできなかった。今後、例えば「女性の上司が男性の部下に『男のくせに』という」という項目について、「一

般にセクシュアル・ハラスメントであると知っているか」「自分にとって愉快か、何とも思わないか、不快か」というように2つの質問をおこなうことによって、セクシュアル・ハラスメントについての認識を持つことと、実際に快あるいは不快であると意思をあらわすことの関連をみることができるのではないかと思われる。

(室伏)

8. 家族成員としての男性の意識と家庭参加

この節で扱うのは「理想の父親」と「男性が家事や子どもの世話などで休むことに対する職場の雰囲気」という2つの質問項目の回答結果である。このうち、前者は育児における父親としての意識のあり方の1つの指標となり、後者は労働との関連での育児における実際の行動の背景的要因となる。今後の男女共同参画社会の実現のためには、男性が積極的に育児に参加し、家庭生活が女性の社会進出の阻害要因とならないようにしていくことが求められる。また、そればかりではなく育児が女性にとって過剰な負担となり、それにより女性の育児ストレスの問題や子どもの生育上の影響なども懸念される。こうした問題の弊害を考慮するならば、男性の育児における意識や態度の改善の重要性がますます認識されるだろう。以下では、男性の家庭参加の一環としての育児における意識や態度を問い、その問題点を探ることにしよう。

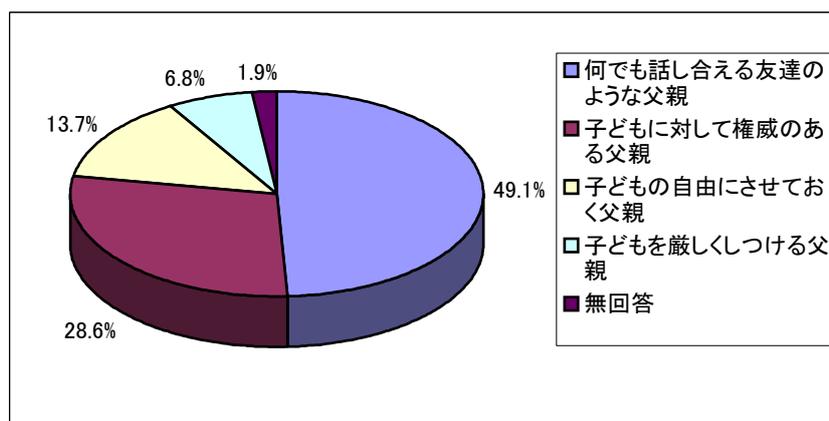
「理想の父親」

まずは「理想の父親」から見ていこう（図7-1）。「理想の父親」に関する質問は、男性と子どもとの関係における理想的なあり方を問うものである。先に指摘しておかねばならないのは、この質問は回答者にとっては二通りの受け止め方が可能だということである。すなわち、「父親」を自分自身のこととして受けとることも可能であるし、他方で回答者の実際の父親のこととして受けとることもできる。どちらの受け止め方をするかは回答者の年齢や子どもの有無などの属性が影響すると考えられ、回答結果の特徴を見るうえにおいて重要といえるだろう。また、この質問は男性の家庭参加の現実を問うものではないが、家庭問題の一部としての「父親不在」が子どもの生育上の影響において問題視されている昨今の議論の現状を考えると、個々の男性がどのように自分の父親を、あるいは自分を父親として意識しているのかという問題には興味深いものがある。加えて、この質問はあくまで子どもとの関係だけではあるが、家族成員相互の平等具合を押し量る1つの尺度ともなるだろう。

では川崎市の男性が答えた「理想の父親」の回答には、どのような特徴があるのだろうか。この質問は「何でも話し合える友達のような父親」、「子どもに対して権威のある父親」、子どもの自由にさせておく父親、「子どもを厳しくしつける父親」、というそれぞれに特徴の異なる4つの選択肢からなる。例えば「友達のような父親」と「権威のある父親」では、子どもとの関係においてその理想とするあり方は大きく異なる。また、「子どもの自由にさせておく父親」は自由放任型であり、対話を重視する「友達のような父親」とも異なり、「子どもを厳しくしつける父親」は育児における父親の積極的な関与と影響力を思わせるものである。以下では質問の回答結果から伺える「理想の父親」の特徴について述べていきたい。

「理想の父親」の質問項目の中でもっとも多かった回答は「何でも話し合える友達のような父親」で、49.1%と全体の半数近くを占めている。次に多かったのは、「友達のような父親」とは反対の「子どもに対して権威のある父親」で、28.6%と全体のおよそ4分の1強を占めている。その次に多かったのが、「子どもの自由にさせておく父親」で13.7%、「子どもを厳しくしつける父親」はもっとも少なく、6.8%であった。

図 8 - 1. 理想の父親 (N=161)



先にも触れているが、4つの選択肢はそれぞれに特徴が異なっている。しかし、ここで仮に父親との関係における子どもの人格や意思の相対的自立という観点から考えると、その特徴を大きく2つに分けることが可能である。つまり、「友達のような父親」と「子どもの自由にさせておく父親」を父子関係における対等性や自由度を称揚する父親として捉え、他方の「權威ある父親」と「厳しくしつける父親」を父子関係における父親の優位を称揚する父親として捉えることで、子どもの人格や意思の相対的な自立度や自由度の認知によって父親を大別するのである。すると、比較的に子どもの意思の自由度を認める父親は「友達のような父親」と「子どもの自由にさせておく父親」を合わせて62.8%、それに対して親の意思を優先する「權威のある父親」と「厳しくしつける父親」は合わせて35.2%となる。

こうした結果は、川崎市の男性が子どもの意思よりも親の意思を優先する「權威的な親」ではなく、子どもの意思を尊重する「友愛的な父親」を選ぶ傾向が強いということを示している。だが他方で、子どもに対して權威のある親を理想とする回答者が一定程度以上に存在しているということも見逃してはならない。では回答者の属性別に回答結果を見ていくと、どのような特徴が浮かび上がるだろうか。

表7-1の年齢階層と理想の父親のクロス表を見てみると、すべての年齢階層において「友達のような父親」を支持する回答がもっとも多いという結果になっている。その中でも特に20歳代で「何でも話し合える友達のような父親」の回答が6割強を占めている。

他方、40歳代では「子どもに対して權威のある父親」の回答(40.0%)が「友達のような父親」という回答(48.0%)に迫る割合で支持され、「子どもを厳しくしつける父親」も8.0%となっているのが特徴的である。

年齢階層で見たこうした回答結果は何に起因しているのだろうか。今回の調査では子どもの年齢に関する質問項目を設けていないため、推測の域を出ないが、おそらくは子どもの年齢や表7-3のような子どもの有無が起因していると思われる。というのも、当然の事ながら20歳代の回答者では「子どもがいる」との回答は10.3%と低いが、40歳代では69.2%と高く、したがって年齢階層別の理想の父親に関する回答は子育ての実践の有無が影響しているかもしれないからだ。

表 8 - 1. 年齢階層と理想の父親のクロス表

		理想の父親			合計	
		何でも話し合える友達のような父親	子どもに対して権威のある父親	子どもの自由にさせておく父親		子どもを厳しくしつける父親
年齢階層	20歳代	18 62.1%	4 13.8%	5 17.2%	2 6.9%	29 100.0%
	30歳代	18 51.4%	10 28.6%	6 17.1%	1 2.9%	35 100.0%
	40歳代	12 48.0%	10 40.0%	1 4.0%	2 8.0%	25 100.0%
	50歳代	19 46.3%	13 31.7%	7 17.1%	2 4.9%	41 100.0%
	60歳代	12 44.4%	8 29.6%	3 11.1%	4 14.8%	27 100.0%
	合計	79 50.3%	45 28.7%	22 14.0%	11 7.0%	157 100.0%

表 8 - 2. 年齢階層と子どものクロス表

		子ども		合計
		いる	いない	
年齢階層	20歳代	3 10.3%	26 89.7%	29 100.0%
	30歳代	14 40.0%	21 60.0%	35 100.0%
	40歳代	18 69.2%	8 30.8%	26 100.0%
	50歳代	34 87.2%	5 12.8%	39 100.0%
	60歳代	24 96.0%	1 4.0%	25 100.0%
	合計	93 60.4%	61 39.6%	154 100.0%

また、回答者の父親の世代という要因も考えられるだろう。回答者の父親が戦前生まれか戦後生まれかによって、回答者がモデルとする父親のイメージは異なると考えられる。20歳代から30歳代までの年齢層と40歳代以降の年齢層を分かつものは、子どもの有無だけではなく、回答者の父親が戦前生まれか戦後生まれかという事実であり、この事実により、回答者自身が生まれ育った家族において育まれた父親のイメージの差も考えられる。戦後生まれの父親とはいわゆる「団塊の世代」（狭義には1947年から1949年の第1次ベビーブームの時期に生まれた世代）が含まれており、この世代は「ニュー・ファミリー」という言葉に象徴されるように、それまでの家族よりも夫婦や親子の関係において友愛的な家族を築いた最初の担い手たちであった。特に1970年代以降に出生している者は子ども時代にこうした「ニュー・ファミリー」の特徴を備えた家族で育てられた可能性が高いと思われる。それを示すように、表 7 - 1 は40歳代以降にあたる回答者の「権威ある父親」の一定程度の支持と20歳代での「友達のような父親」の強い支持を表している。

また、表 7 - 3 は年齢と子どもの有無という2つの変数の組み合わせから理想の父親の特徴を伺うものである。ここでは、子どものいる層といない層での「友達のような父親」と「権威のある父親」の支持の割合が40歳代を境に逆転しているのが特徴的である。子どものいる層に着目すれば20～30歳代で「権威のある父親」を支持する割合が「友達のような父親」に迫っている。他方で40歳代以上では、「友達のような父親」を支持する割合が

表 8-3. 年齢階層・子どもと理想の父親のクロス表

年齢	理想の父親				合計	
	何でも話し合える友達のような父親	子どもに対して権威のある父親	子どもの自由にさせておく父親	子どもを厳しくしつける父親		
20～30歳代	子ども いる	8 47.1%	6 35.3%	2 11.8%	1 5.9%	17 100.0%
	いない	28 59.6%	8 17.0%	9 19.1%	2 4.3%	47 100.0%
	合計	36 56.3%	14 21.9%	11 17.2%	3 4.7%	64 100.0%
40～60歳代	子ども いる	38 50.7%	22 29.3%	9 12.0%	6 8.0%	75 100.0%
	いない	2 16.7%	9 75.0%		1 8.3%	12 100.0%
	合計	40 46.0%	31 35.6%	9 10.3%	7 8.0%	87 100.0%

「権威のある父親」の支持の割合を引き離している。ただし、先にも触れているように、40歳代だけに限って言えば「権威のある父親」を支持する割合が高い。これは、おそらく20歳代から40歳代までの子どもの年齢という問題が絡んでいると思われる。つまり、子どもの年齢が低い場合には子どもが成長したときに社会に逸脱するような人間にならないよう社会のルールを教えることも子育ての重要な側面であるため、こうした実践の際に子どもに対する親の優位が必要というように意識するのではないか。また、子どものいない層では20～30歳代で「友達のような父親」を支持する割合が高く（59.6%）、40歳代以上で「権威のある父親」を支持する割合が高くなる（75.0%）という正反対の結果になった。これは、子どものいない回答者がひとまずは子育ての実践という問題から離れているために、回答者自身の父親とのこれまでの関係を想定して回答した結果といえるかもしれない。そう考えると40歳代以上の子どものいない層での「権威ある父親」の支持は、回答者自身の「戦前生まれの」「権威ある」父親を想定していたということと関連がある可能性はある。

以上の分析結果から、全体としては「友達のような父親」といった回答のように比較的子どもの意思を優先させようとする傾向が強いが、一定程度以上ある「権威のある父親」という回答は年齢階層で見ると40歳代を境にその支持の割合が比較的高くなる結果となった。

「権威のある父親」は子どもの意思よりも親の意思を尊重するという意味で、成員それぞれが平等な家族であるという理念には反している。ただし、子育てはその実践という観点から見ると「子どもの社会化」という問題も含まれており、子どもが社会のルールを破った場合には何らかの形で教諭す必要もあり、年齢階層での回答結果の違いは子育ての実践上の問題をも示唆しているといえよう。とはいえ、「権威のある父親」という言葉には家族成員に対する父親の優位という意味が含まれており、したがってこれは実践上の問題という意味だけではなく、家族成員間の上下関係という意味をも表している。つまり、この意味はテレビや新聞および雑誌などのメディアで語られる「権威のある父親」を称揚する言説がしばしば家制度的な古い父親像の復活を意図していることがあるという意味と共に考えるなら、男女共同参画社会に対するバックラッシュという意味でも理解されなければならないだろう。また、子どもの権利がうたわれる昨今においては、子どもの意志の自由を尊重するということも父親としての男性の課題であり、実践においては「しつけ」と「対話」というバランスの中で、子どもの個人としての意思、権利を侵害しない育児が望

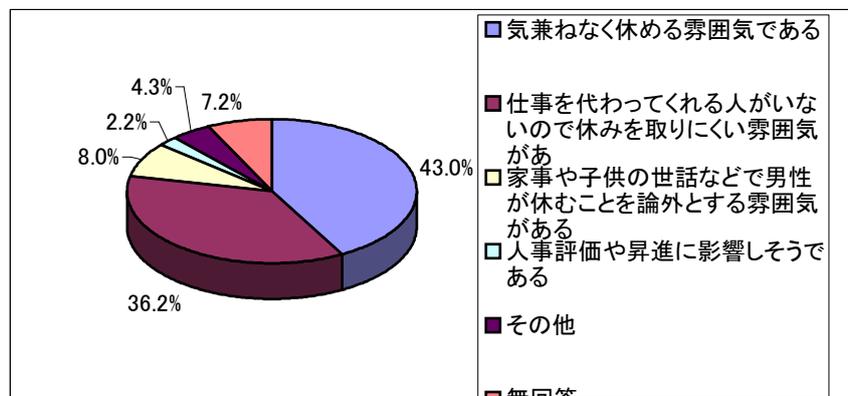
ましいと思われる。

「男性が家事や子どもの世話で休むことに対する職場の雰囲気」

続いて、川崎市の男性の家事や育児における行動の指標となる家事や育児を取り巻く環境についての質問である「男性が家事や子どもの世話などで休むことに対する職場の雰囲気」の回答結果を見ていこう（図7-2）。先にも触れているように男女共同参画社会の実現のためには、女性にとって家事および育児が過剰な負担になり、女性の社会進出にとっての阻害要因とならないように男性が積極的に家事および育児に参加していくことが望まれる。またそれだけでなく、例えば少子化対策という問題も、出産と育児が女性の望んでいるライフコースの障壁とならないような環境を創り出すという発想から考える必要があると思われる。そのためには男性の家庭参加が必要であり、それゆえ男性が家庭参加をためわらずにできるような環境整備が重要である。では、回答結果は家事および育児に関する職場環境のどのような特徴を示しているのだろうか。

回答結果では、「気兼ねなく休める雰囲気である」が43.0%を占めている。その他の選択肢を見てみると「その他」の回答以外はいずれも家事および育児休暇が職場での人間関係や地位に及ぼす悪影響を危ぶむものであるのだが、これらの回答の合計は46.4%で、「気兼ねなく休める雰囲気である」という回答結果を上回る。

図8-2. 「男性が家事や子どもの世話で休むことに対する職場の雰囲気」（N=138）



就業形態別に見てみると（表7-4）、サンプル数の偏りに注意しなければならないが、自営業・自由業に該当する回答者の72.7%が「気兼ねなく休める雰囲気である」と答えている。表7-5を見ても、回答者の属する会社の規模が特に小さい場合には「気兼ねなく休める雰囲気」の回答率が高くなっており、表示はしていないが、就業形態と会社規模のクロス表では自営業の会社規模は最大でも30人未満と小さい。ここでは、自営業の他の業種との家事や育児での休暇における相対的な自由度が伺える。

自営業とは異なり、サンプルの数で大きな塊を示している正規の社員・職員では、「気兼ねなく休める雰囲気である」という回答の44.1%を、職場における休暇の何らかの悪影響を危ぶむ回答である「その他」以外の3つの回答を上回る（52.8%）結果を示している。

表 8 - 4. 就業形態 × 男性が家事や子どもの世話などで休むことに対する職場の雰囲気

就業形態	男性が休むことに関する職場の雰囲気						合計
	気兼ねなく休める雰囲気である	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	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	人事評価や昇進に影響しそうである	その他		
自営業・自由業	度数 8	1			2	11	
	就業形態の % 72.7%	9.1%			18.2%	100.0%	
経営者・役員	度数 3	4				7	
	就業形態の % 42.9%	57.1%				100.0%	
正規の社員・職員	度数 41	38	10	1	3	93	
	就業形態の % 44.1%	40.9%	10.8%	1.1%	3.2%	100.0%	
非常勤の社員・職員 (嘱託など)	度数 2	2		1		5	
	就業形態の % 40.0%	40.0%		20.0%		100.0%	
臨時・アルバイトなど	度数 3	1		1		5	
	就業形態の % 60.0%	20.0%		20.0%		100.0%	
派遣社員など	度数 4				1	5	
	就業形態の % 80.0%				20.0%	100.0%	
その他	度数 1					1	
	就業形態の % 100.0%					100.0%	
合計	度数 58	49	11	3	6	127	
	就業形態の % 45.7%	38.6%	8.7%	2.4%	4.7%	100.0%	

表 7 - 5. 会社規模 × 男性が家事や子どもの世話などで休むことに対する職場の雰囲気

会社規模	男性が休むことに関する職場の雰囲気					合計
	気兼ねなく休める雰囲気である	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	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	人事評価や昇進に影響しそうである	その他	
自分だけ	2				2	4
	50.0%				50.0%	100.0%
2~4人	5	1				6
	83.3%	16.7%				100.0%
5~29人	8	9	1		1	19
	42.1%	47.4%	5.3%		5.3%	100.0%
30~99人	5	7	2	1	1	16
	31.3%	43.8%	12.5%	6.3%	6.3%	100.0%
100~299人	6	5	1			12
	50.0%	41.7%	8.3%			100.0%
300~999人	2	11	3	1		17
	11.8%	64.7%	17.6%	5.9%		100.0%
1,000人以上	27	14	4			45
	60.0%	31.1%	8.9%			100.0%
公務員	2	2		1		5
	40.0%	40.0%		20.0%		100.0%
わからない	1	1			1	3
	33.3%	33.3%			33.3%	100.0%
合計	58	50	11	3	5	127
	45.7%	39.4%	8.7%	2.4%	3.9%	100.0%

会社規模別に見ると（表 7 - 5）、「5 ~ 29 人」から「300 ~ 999 人」までに該当する回答者は、「100 ~ 299 人」の層を除いて、いずれも家事や育児で休暇を取ることの悪影響の方を危ぶみ、「1000 人以上」となると、「気兼ねなく休める雰囲気である」の回答（60.0%）が悪影響を危ぶむ 3 つの回答（合計 40.0%）を上回る結果となっている。

以上の分析結果から、家事・育児などで仕事を休みにくいのは、社員が 1000 人未満の中規模程度の会社に属する正規の社員・役員であるということが浮かび上がってくる。もちろん、自営業という業種であれ、家事・育児などで休むことの営業上の制約はあるだろうが、対人関係という面においては自らが雇用主であるから、特に誰かに「気兼ねする」必要はない。問題は企業に勤める会社員であり、休業を取ることが職場での微妙な人間関係を形成してしまう。また、就業規模は休業の際に必要な代替りの労働力を規定し、その大小が職場の休みやすさに影響する。今回の調査で 1000 人未満の中規模の会社に勤

めている回答者は全体の半数以上に及んでおり、大規模の企業における職場環境の改善と合わせて、企業を家事・育児などで休みを取りやすいような環境にどのように改善していくかという難しい課題が残された結果だと思われる。

(加藤)

9. 男性向け講座設置の重要性

男女共同参画社会基本法の施行にともない現在、男女共同参画社会の形成にむけて全国各自治体が関連する条例の策定やそれらにもとづいた多くの施策・事業を実施している。川崎市も同様に、これまで様々な取り組みをおこなっており、その成果も着実に上がりつつある。これまでの講座や事業は主として男性よりも不当な扱いを受けてきた女性を対象に、女性の社会的地位の向上や不平等を生み出す社会構造の是正を目指しておこなわれてきた。もちろん、現在においても性差にもとづく社会的不平等は存在し、その是正は緊急の課題である以上、このような活動は継続していく必要がある。

今日、男女共同参画社会の基本理念に立ち返ったとき、これまでの慣習や差別的な扱いを受けた女性の意識を変革したことは、一定の成果として評価できる。一方でこれまで男性の意識改革に向けた取り組みは必ずしも十分におこなわれていないように思われる。女性と男性が社会の対等の構成員として、互いに尊重できる関係性を作り上げることが最終的な目標である以上、今後男性を対象にした講座の必要性・重要性はますます大きくなるであろう。

そこで2002年度調査に引き続き、男性を対象にした講座についての質問をした。本節ではその結果から男性向けの講座の重要性について述べていく。

質問方法は12の項目を挙げて、参加したいものを複数回答してもらった。その結果を多い順に並べ変えたものが上の図9-1である。また参加してみたい講座と年齢階層別の割合を表したのは下の表9-1である。

図9-1. 参加してみたい講座 (N=161)

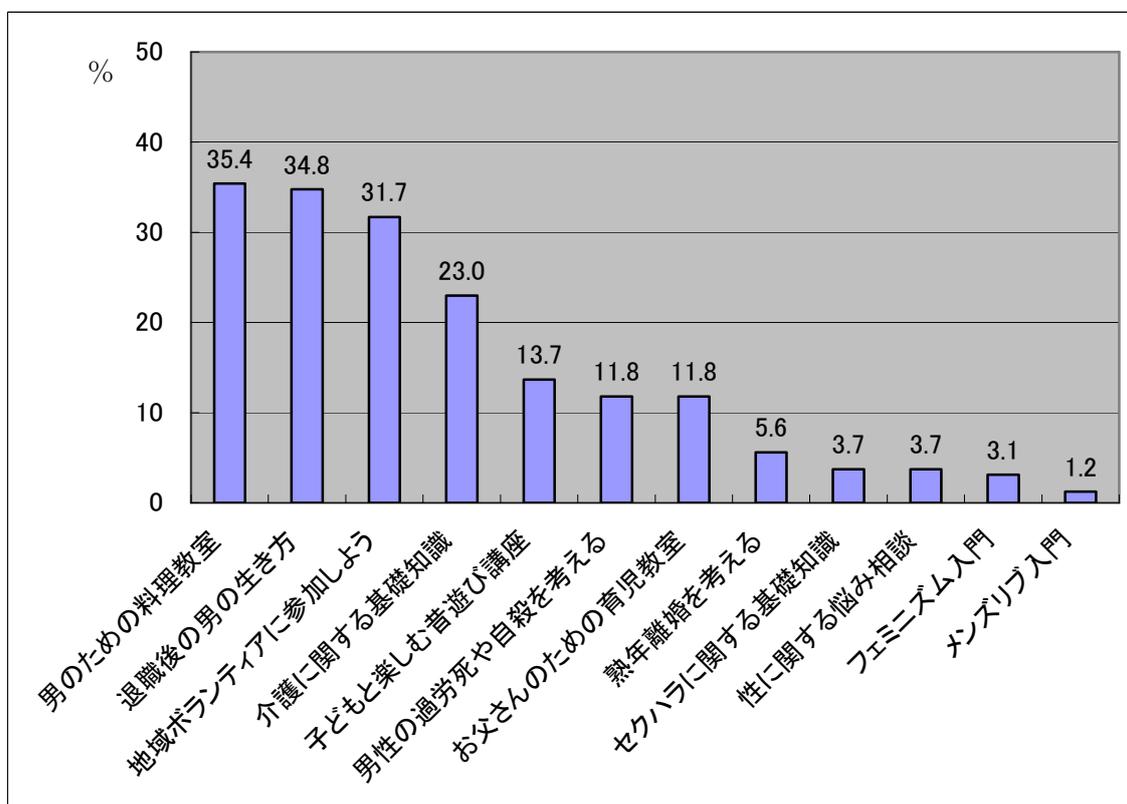


表 9-1. 年齢階層×参加してみたい講座

		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	子どもと楽しむ昔遊び講座
年齢階層	全体	57 35.4	19 11.8	6 3.7	5 3.1	2 1.2	56 34.8	51 31.7	37 23.0	19 11.8	9 5.6	6 3.7	22 13.7
	20 歳代	11 37.9	5 17.2	3 10.3	2 6.9	— —	2 6.9	3 10.3	5 17.2	10 34.5	1 3.4	1 3.4	5 17.2
	30 歳代	13 37.1	6 17.1	2 5.7	2 5.7	2 5.7	6 17.1	9 25.7	8 22.9	8 22.9	2 5.7	1 2.9	9 25.7
	40 歳代	10 37.0	1 3.7	— —	— —	— —	9 33.3	7 25.9	4 14.8	— —	— —	1 3.7	4 14.8
	50 歳代	13 31.0	3 7.1	1 2.4	1 2.4	— —	25 59.5	20 47.6	14 33.3	— —	4 9.5	2 4.8	4 9.5
	60 歳代	10 37.0	4 14.8	— —	— —	— —	14 51.9	12 44.4	6 22.2	— —	2 7.4	1 3.7	— —

では比較的関心の高い項目から順に見ていこう。

「男のための料理教室」(35.4%)、「退職後の男の生き方」(34.8%)、「地域ボランティアに参加しよう」(31.7%)、「介護に関する基礎知識」(23.0%)は年齢層によって多少ばらつきはあるものの、全世代の複数の男性にとって関心がある項目である。

料理や介護について男性の関心が一定数あることから、これまで主に女性が担っていた分野に関心を持っていることが明らかになった。このような講座の積極的な導入が男女共同参画社会形成に向けて、多くの男性の関心を喚起させる足がかりとして有効だと考える。

この傾向は「お父さんのための育児教室」(11.8%)や「子どもと楽しむ昔遊び講座」(13.7%)についてもいえる。全体的に見れば、両者とも低い数値にとどまっている。だが、年齢階層別でみると、「お父さんのための育児教室」について20歳代は34.5%、30歳代は22.9%であり、また「子どもと楽しむ昔遊び講座」について20歳代は17.2%、30歳代は25.7%、40歳代は14.8%と比較的関心が高い。これらの結果から現在もしくは今後、子育てをおこなうことが予想される40歳代以下の比較的若い男性には、「男性でも子育てに参加すべき」という意識が浸透している表れだろう。このように家庭に関する事柄を家族成員で共同でおこなうような講座を設置することが男女共同参画社会の形成にむけて男性の参加を働きかける講座として、今後も積極的に進めていくべきであろう。

家庭に関する事柄と同様に高い数値を示したのが退職後の人生設計に関する不安と、地域社会との関係に関する項目であった。「退職後の男の生き方」について特に目立つ50歳代の59.5%、60歳代の51.9%である。実際に定年退職という問題を身をもって感じているため、仕事以外で新たにみずからの拠り所が確定しない不安を反映した結果であろう。

そのことは「地域ボランティアに参加しよう」でも50歳代が47.6%、60歳代が44.4%と他の世代に比べて関心が高いのと関係があると思われる。つまりこれまで「仕事中心」で生きてきた男性が、自らのアイデンティティの核となるものを失うことへの不安を解消するために、地域での活動に関心を持つのではないだろうか。また「退職後の男の生き方」について、30歳代、40歳代にもそれぞれ17.1%、33.3%存在していることから仕事中心の生活を営んでいる男性が家庭や地域社会での居場所を見つけられずに、仕事以外では孤立してしまう男性の不安感を反映していることだといえよう。

その一方で、「男性の過労死や自殺を考える」(11.8%)、「熟年離婚を考える」(5.6%)、「性に関する悩み相談」(3.7%)などは全体的に関心が低いうえに、年齢階層別にみても分散している。「男性の過労死や自殺」や「熟年離婚」に関する問題はしばしばメディアで取り上げられ、現在深刻な社会問題になりつつある。離婚率の上昇や経済状況を反映した就労環境の悪化など、男性を取り巻く環境は変化しつつあるものの、肝心の男性の意識はそれらの動きに対応しきれていない。下の表8-2からもわかるように「男性の過労死や自殺」に関心を持っている男性の就業時間は1日あたり「8時間」以上になると増える傾向が見て取れる。男性の就労時間や形態、職場環境での問題はその実態を訴える男性の数が少数であったとしても、その問題は社会構造全体で捉えられるべきである。また熟年期の婚姻関係や男性の性に関する問題は対象者自らの問題として認識できていない傾向にあるだろう。「そのような問題は他人の問題であって、自分には関係ない」という認識が根底にあるのではないだろうか。だが実際には離婚率は年々上昇している。また性やパートナー関係については個人的なもので公にすべきではないと思われがちだ。

表9-2. 労働時間×「男性の過労死や自殺を考える」

	男性の過労死や自殺を考える		合計	
	無効	有効		
労働時間	8時間未満	16 94.1%	1 5.9%	17 100.0%
	8時間以上10時間未満	39 84.8%	7 15.2%	46 100.0%
	10時間以上12時間未満	35 89.7%	4 10.3%	39 100.0%
	12時間以上	17 73.9%	6 26.1%	23 100.0%
合計	107 85.6%	18 14.4%	125 100.0%	

このように比較的個人的な問題として扱われる問題もその背景にある社会構造などについての理解を普及させるためにも、個人的と思われる問題について男性がその問題を公開された場で話し合える環境作りの一環として講座を開設していく必要もあるだろう。

さらに今回の調査結果で著しく低い項目としては男女共同参画社会の核となる知識を伝え、啓蒙するフェミニズム理論に関するものであった。「セクハラに関する基礎知識」(3.7%)、「フェミニズム入門」(3.1%)、「メンズリブ入門」(1.2%)からわかるように、これらの基本的な知識を提供する講座についてのニーズはきわめて低い。これまで再三指摘

されてきたことであるが、男性のセクシュアル・ハラスメントに関する知識は不足している。それを補うために設けられるこれらの講座に必要性を感じていないのであるならば、今後もセクシュアル・ハラスメントは減少するとは考えられない。

一般的にはセクシュアル・ハラスメントは「セクハラ」という用語で広く流通しているが、実際に内実をきちんと把握している男性は多くはないだろう（これについては、第7章を参照）。メディアによる言葉の独り歩きが原因で、一定の理解はあるもののそれ以上理解しようとしなれないとする傾向を持っていることが予想できる。このような現状では男女共同参画社会の理想と現実がますますかけ離れていく危険性がある。今後、男性の家事労働や育児、介護への参加、地域社会との紐帯の形成、就業面に関する不安の解消など男性の生活領域における実践的な内容を広報していくのは当然必要である。だが、それと同様、もしくはそれ以上に根本的な概念であるフェミニズム理論への一定の理解を涵養していく必要があるであろう。

この点で、今後男女共同参画社会の形成・発展に向けて、男性が自身の性や性役割、女性との関係などについて反省的に捉えなおす機会、場を提供することが今後の課題であろう。またその際には一部のメディアや言論人の間で「男女共同参画社会は家庭の崩壊や、女性と男性のパートナー関係を悪化させる」という現世いつで流通している、フェミニズムや男性の家庭参加などについての誤解や偏見から正しい理解に向けて実践的で利用しやすい講座をアピールしていかなければならない。さらに男性一人一人の意識変化だけでなく、家庭や企業、地域社会がそのような活動を後方支援していく環境作りも同様に大切である。

(桑江)

10. 結びにかえて

ここまで、2003年度の調査結果をもとに、男性のジェンダー意識についての統計的な分析をおこなってきた。冒頭でも述べたように、本報告書では「男性と仕事」の関係に特に着目してきた。最後に、この両者をめぐる今後の課題を述べて、報告書を閉じることにしよう。

今回の分析結果からは、男性たちが意識の上では、「一家の大黒柱」として〈男らしさ〉へのこだわり維持し続け、実際の行動では、生活時間のほとんどを職場ですごしている、という実態が明らかになった。私たちが生きる日々の生活の場は、「衣食住という基本的な日常生活行動を共有」する「家庭領域」、「基本的な生計を維持するために経済的収入を一つの主要な目的として社会的分業に参加する場」である「職業領域」、「一人の人間として、自分自身の判断によってヴォランティアに社会に参加する場」としての「地域領域」、「社会的役割から距離を置いたプライベートな領域」の「個人領域」（三沢謙一編『現代生活と人間』[1993：223-4]）という4つに分類することが可能である。この中で、ほとんどの男性たちは「職業領域」のみを生きていることになる。

単純化して結論を言ってしまうと、これからの男女共同参画時代の男性たちに求められるのは「家庭領域」、「地域領域」への積極的な参加、そして「個人領域」の確保ということになるだろう。しかし、それは決して簡単なことではないはずだ。それというのも、男性たちが「職業領域」以外の場所へ生活可能な空間をひろげていくためには、それ相応の取り組みが必要なはずだからである。

まず、退職した男性のケースについて考えてみよう。仕事に専心してきた男性にとって、退職後に「家庭領域」や「地域領域」においてどのような生活を営むことができるかは、ひとつの大きな課題である。それ以前は一日のほとんどの時間を、「職業領域」ですごしてきたために、こうした私的領域には自分の居場所がなくなってしまうはずだからである。定年後の男性たちには、自分たちの意識を変革していくことが求められる。

こうした状況は、定年退職を迎える前にリストラなどによって失業してしまった男性にとって、より深刻な問題となる。それというのも、就業年齢の男性はとりわけ平日の昼間は、「一家の大黒柱」としてフルタイム労働に従事していると想定されており、家庭や地域のなかではその活動が制限されてしまうからである。『サラリーマンと呼ばないで』というドキュメントには、「パパ、どうしていつも家にいるの」（毎日新聞特別取材班 2003：45）と小学校一年生の娘にたずねられ、困惑するリストラされた「サラリーマン」のエピソードが紹介されているが、この事例は昼間の家庭あるいは地域という空間における男性の居場所のなさ、を端的に示しているといえるだろう。

こうした場合、男性が自分たちの意識を変えていく、というだけでは問題が解決しないことは明白である。われわれの社会において男性というジェンダーに課せられた規範がいかにして、人々に共有され、構築され、再生産されていくのか。この過程を十全に分析することなしには、就業年齢の男性たちの生活空間をひろげようという試み自体が、既存のジェンダー秩序のもとでは不可能になってしまいかねない。

（田中）

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.
- 井上輝子ほか編, 2002, 『女性学辞典』岩波書店.
- 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.
- 毎日詩文特別取材班, 2003, 『サラリーマンと呼ばないで』光文社.
- 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.
- NHK 放送文化研究所編, 2000, 『現代日本人の意識構造』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.
- 四方壽雄編, 1999, 『家族の崩壊』ミネルヴァ書房.
- 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.
- 多賀太, 2001, 『男性のジェンダー形成』東洋館出版社.
- 豊田正義, 1997, 『オトコが「男らしさ」を棄てる時』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.

Whitehead. S 2002 *MEN AND MASCULINITIES and Masculies* Polity

Whitehead. S, Barrett. F 2001 *THE SOCIOLOGY OF MASCULINITY* Whitehead. S, Barrett. F
ed. *THE MASCULINITIES READER* Polity

(すべての方におたずねします)

Q1. 次のうち、あなたが望ましいと思う人生のコースにもっとも近いものはどれですか。(○は1つだけ)

	(N=161)
1. 家族の生活よりも仕事を優先し、昇進を目指すコース	3.1
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	55.3
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	16.8
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	13.0
5. その他のコース (具体的に：)	6.8
6. 考えたことがない	2.5
7. わからない	1.9
NA	0.6

Q2. あなたが理想とする父親像はどのようなものですか。(○は1つだけ)

	(N=161)
1. 何でも話し合える友達のような父親	49.1
2. 子どもに対して権威のある父親	28.6
3. 子どもの自由にさせておく父親	13.7
4. 子どもを厳しくしつける父親	6.8
NA	1.9

Q3. 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=161)
1. 働かない方がよいと思う	8.1
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	38.5
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	8.7
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	42.9
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	1.9

Q4. 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=161)
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	31.1
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	17.4
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	39.1
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. 夫婦ともに週4日程度の労働に従事し、フルタイムの労働1.5人分ぐらいの収入を得る	12.4

Q5. あなたは、次の「①～⑫」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=161)

	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	N A
① 特に男は、自分の感情を表に出してはならない	9.3	34.2	16.8	38.5	1.2
② 男性も女性と同等に家事や育児に参加するべきである	32.9	45.3	15.5	5.0	1.2
③ 会社でも家でも、特に男は弱みを見せてはならない	16.8	25.5	24.8	31.7	1.2
④ 黙っていても、妻は分かってくれている	9.9	33.5	21.7	32.9	1.9
⑤ 特に男は、決断力と指導力がなければならない	46.6	40.4	7.5	4.3	1.2
⑥ 男同士でなければ分かりあえない世界がある	41.6	38.5	9.9	8.7	1.2
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	25.5	36.6	17.4	18.9	1.9
⑧ 外で洗濯物を干すなど、男の沽券にかかわる	3.7	7.5	23.0	64.6	1.2
⑨ 家族を養い守るのは、男の責任である	46.0	42.2	4.3	6.2	1.2
⑩ 女性が男性を立てると物事がうまく運ぶことが多い	20.5	48.4	16.1	12.4	2.5
⑪ 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	44.1	41.6	8.7	4.3	1.2
⑫ 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	5.6	16.8	32.3	44.1	1.2

Q6. 「ジェンダー」という言葉をご存知ですか。

(N=161)

1. よく知っている	7.5
2. まあまあ知っている	18.6
3. あまり知らない	24.8
4. まったく知らない	46.0
NA	3.1

Q7. 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=161)

	そう思う	そう思わない	わからない	N A
① 上司が異性の部下を、しつこく二人きりでの食事やお酒に誘う	82.0	9.9	6.8	1.2
② 女性の上司が男性の部下に「男のくせに」と言う	47.8	38.5	12.4	1.2
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	42.9	34.8	20.5	1.9
④ 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	67.1	17.4	14.3	1.2
⑤ 仕事の斡旋を条件に、交際を要求する	92.5	3.1	3.1	1.2

Q8. 「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ご存知ですか。

	(N=161)
1. 知っている	44.1
2. 知らない	54.7
NA	1.2

(Q8. で「1. 知っている」と答えた方におたずねします。)

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=71)
1. よく知っている	2.8
2. まあまあ知っている	45.1
3. あまり知らない	46.5
4. まったく知らない	4.2
NA	1.4

Q9. 「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ご存知ですか。

	(N=161)
1. 知っている	11.2
2. 知らない	87.6
NA	1.2

(Q9. で「1. 知っている」と答えた方におたずねします。)

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=18)
1. よく知っている	5.6
2. まあまあ知っている	61.1
3. あまり知らない	27.8
4. まったく知らない	5.6

Q10. 川崎市に「男女共同参画センターすくらむ21」があるのをご存知ですか。

	(N=161)
1. 知っている	27.3
2. 知らない	71.4
NA	1.2

(Q10. で「1. 知っている」と答えた方におたずねします。)

SQ. 「すくらむ21」を利用したことはありますか。

	(N=44)
1. よくある	0.0
2. たまにある	6.8
3. あまりない	13.6
4. まったくない	79.5

Q11. 各地の男女共同参画センターなどでは、男性を対象にしたさまざまな講座が開設されはじめています。
 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=161)			
1. 男のための料理教室	35.4	7. 地域ボランティアに参加しよう	31.7
2. 男性の過労死や自殺を考える	11.8	8. 介護に関する基礎知識	23.0
3. セクハラに関する基礎知識	3.7	9. お父さんのための育児教室	11.8
4. フェミニズム入門	3.1	10. 熟年離婚を考える	5.6
5. メンズリブ入門	1.2	11. 性に関する悩み相談	3.7
6. 退職後の男の生き方	34.8	12. 子どもと楽しむ昔遊び講座	13.7

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。

Q12. ご結婚されていますか。

(N=161)	
1. 結婚している (配偶者同居)	67.1
2. 結婚している (単身赴任など配偶者と別居)	0.6
3. 結婚後、離婚または死別	5.6
4. 結婚したことはない	24.8

次ページ「SQ-3」にお進みください

(Q12で「1.」「2.」とお答えの方におたずねします)

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=109)			
1. 小学校	0.0	5. 短大・高等専門学校	26.6
2. 中学校	7.3	6. 4年制大学	22.0
3. 高等学校	31.2	7. 大学院	1.8
4. 専門学校	9.2	8. その他 ()	0.0
		NA	1.8

(Q12で「1.」「2.」とお答えの方におたずねします)

SQ-2. 配偶者の年収(税込み)は、次のうちどれに該当しますか。(パート・アルバイト等も含みます)

(N=109)	
1. 100万未満	43.1
2. 100~130万未満	5.5
3. 130万~200万未満	9.2
4. 200万~400万未満	11.0
5. 400万~600万未満	6.4
6. 600万~800万未満	5.5
7. 800万以上	0.9
NA	18.3

この質問が終わりましたら、次ページの「Q13」にお進みください

(Q12で「3.」「4.」とお答えの方におたずねします)

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=49)					
1. いる	24.5	2. いない	73.5	NA	2.0

Q13. お子さんはいらっしゃいますか。

(N=161)					
1. いる	58.4	→(平均 1.92 人)	2. いない	37.9	NA 3.7

Q14. 「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=161)						
1. そう思う	23.0	2. そうは思わない	46.6	3. どちらともいえない	28.6	NA 1.9

Q15. 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。(○は主なものを3つまで)

(N=161)					
1. 異性の知人・友人	19.3	7. テレビ	35.4		
2. 同性の知人・友人	67.1	8. 本・雑誌	80.1		
3. 母親	0.0	9. ビデオ	23.6		
4. 父親	1.2	10. インターネット	10.6		
5. 兄弟姉妹	2.5	11. その他 (具体的に:)	0.6		
6. 教師	4.3				

(「Q16~21」は仕事をなさっている方におたずねします。仕事をなさっていない方は7ページの「F1」にお進みください。)

Q16. 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=138)					
	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	14.5	29.0	25.4	24.6	6.5
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	6.5	13.0	27.5	46.4	6.5
③ 相手を会社名や肩書きで評価することが多い	5.8	29.7	30.4	27.5	6.5
④ 女性社員よりは男性社員の方が信頼できると思う	4.3	21.0	31.2	37.0	6.5
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	0.7	5.1	32.6	55.1	6.5
⑥ 女性の上司のもとで働くことは抵抗がある	8.7	21.7	24.6	38.4	6.5
⑦ 妻の収入が自分より高いと抵抗がある	17.4	26.8	21.7	27.5	6.5

Q17. あなたの仕事は残業がありますか。(残業のある方は、およその1日あたりの残業時間を記入してください)

				(N=138)
1. ある	65.9	(平均 およそ 2.84 時間)	2. 残業はない、しない	26.1 NA 8.0

Q18. あなたの場合、休日はどのようになっていますか。(○は1つだけ)

				(N=138)	
1. 完全週休2日制	64.5	3. 月1回週休2日制	2.2	5. その他(具体的に:)	8.0
2. 隔週週休2日制	10.1	4. 週休1日	9.4	NA	5.8

Q19. 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=138)			
1. 1日以下	8.0	3. 4日程度	8.7	5. 6日程度	15.2	7. 8日以上	42.0
2. 3日程度	4.3	4. 5日程度	5.1	6. 7日程度	10.9	NA	5.8

Q20. 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。(○は1つだけ)

				(N=138)		
1. とった	55.1	(平均 8.65日)	2. とらない	22.5	3. 有給休暇はない	16.7 NA 5.8

Q21. 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。(○は1つだけ)

				(N=138)
1. 気兼ねなく休める雰囲気である				42.0
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				36.2
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				8.0
4. 人事評価や昇進に影響しそうである				2.2
5. その他(具体的に:)				4.3
NA				7.2

Q22. あなたの、最も平均的な平日のある1日のことをおたずねします。大体で結構ですが、あなたの生活時間を、①～⑦までそれぞれ記入してください。なお、時刻をお聞きしているものは、24時間制でお答えください。

				(N=124)
①あなたが仕事のために家を出る時間	→	平均	7 時 44 分ごろ	
②片道の通勤時間(家を出てから仕事先に着くまで)	→	平均	0 時間 48 分ぐらい	
③あなたが仕事をしている時間数(昼食などの休憩時間は除き、残業は含めてください。実労働時間で記入してください)	→	平均	9 時間 39 分ぐらい	
④仕事を終えて家に帰り着く時間	→	平均	20 時 21 分ぐらい	
⑤就寝時間	→	平均	24 時 05 分ごろ	
⑥起床時間	→	平均	6 時 43 分ごろ	
⑦よって、あなたの睡眠時間は	→	平均	6 時間 34 分ぐらい	

(ここからふたたびすべての方におたずねします。以下の質問は、調査結果を統計的に分析するために必要になるものです。すべての質問にお答えくださいますようお願いいたします。)

F1. あなたは、2003年12月末日の時点で満何歳ですか。

(N=161)	
平均年齢	満 44.8 歳

F2. あなたの職場、または学校の所在地はどちらですか。

	(N=161)	
1. 通勤・通学はしていない		6.8
2. 川崎市内		21.1
3. 川崎市以外の神奈川県内		15.5
4. 東京都		53.4
5. その他 ()		2.5
NA		0.6

F3. 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=161)
1. 小学校	0.0	5. 短大・高等専門学校	5.0
2. 中学校	5.0	6. 4年制大学	52.8
3. 高等学校	27.3	7. 大学院	2.5
4. 専門学校	6.2	8. その他 ()	0.6
		NA	0.6

F4. 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=161)
1. 400万未満		24.8
2. 400万～600万未満		20.5
3. 600万～800万未満		24.8
4. 800万～1000万未満		11.8
5. 1000万～1500万未満		12.4
6. 1500万以上		2.5
NA		3.1
(単位：円)		

F5. 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=161)
1. 配偶者	67.7	7. 妹	5.0
2. 子ども	47.8	8. 弟	3.1
3. 母	14.9	9. 祖母	1.9
4. 父	10.6	10. 祖父	0.6
5. 姉	2.5	11. その他 ()	5.0
6. 兄	1.9	12. ひとり暮らし	13.7

F6. あなたの仕事は、次のうちどれですか。(○は1つだけ)

		(N=161)
1.	管理業務 (部課長以上、支店長、工場長など)	21.1
2.	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)	21.7
3.	専門技術的な仕事 (医師、教師、弁護士など)	3.7
4.	事務的な仕事 (経理、一般事務など)	3.1
5.	販売関係の仕事 (セールス、販売員など)	3.1
6.	営業職	13.7
7.	サービス関係の仕事 (理容、クリーニング、飲食などの接客)	3.7
8.	労務・生産関係の仕事 (現場主任、熟練工、運転手、作業員など)	12.4
9.	その他の仕事 (具体的に：)	1.2
10.	学生	6.2
11.	無職	8.1
	NA	1.9

(F6で「1. ~9.」とお答えの方におたずねします)

F7. 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=135)	
1.	自営業・自由業	10.4	5.	臨時・アルバイトなど	5.2
2.	経営者・役員	5.2	6.	派遣社員など	3.7
3.	正規の社員・職員	70.4	7.	その他 (具体的に：)	0.7
4.	非常勤の社員・職員 (嘱託など)	4.4			

F8. あなたのお勤め先は、あなたご自身やご家族を含めて、全体で何人ぐらいですか。本社、支社、出張所など、すべてを含めてお答えください。(○は1つだけ)

						(N=135)		
1.	自分だけ	4.4	4.	30~99人	11.9	7.	1,000人以上	34.1
2.	2~4人	5.2	5.	100~299人	9.6	8.	公務員	3.7
3.	5~29人	15.6	6.	300~999人	12.6	9.	わからない	3.0

F9. 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=135)		
1.	製造業	28.1	6.	不動産業	5.9	11.	公務員	3.7
2.	卸・小売業	8.1	7.	電気・ガス・水道業	1.5	12.	その他 (具体的に：)	2.2
3.	建設業	5.2	8.	サービス業	26.7			
4.	運輸・通信業	11.1	9.	教育・研究	3.0			
5.	金融・保険業	4.4	10.	農林水産業	0.0			

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。

調査票は11月29日(土)、11月30日(日)の午前10:00から午後18:00の間に回収にうかがいますので、よろしくお願いたします。