

# 男女共同参画は進んだのか

ライフデザイン研究部 主席研究員 的場 康子(まとは やすこ)

## 多くの人が女性の継続就業を認める社会に

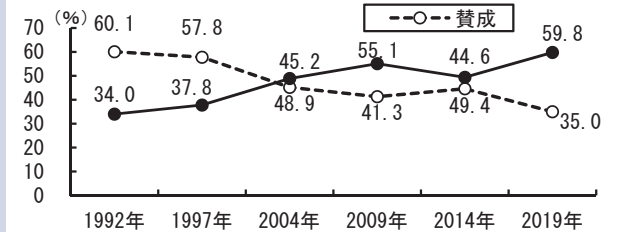
平成から令和にかけて、女性が職業を持つことに対する社会の意識が大きく変わった。

内閣府が2019年11月に公表した「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、1992(平成4)年には、「子供ができれば職業を辞め、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が42.7%で最も多く、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」(以下、「就業継続がよい」)は23.4%であった(資料1)。女性が育児をしながら働くことに多くの人が肯定的ではなく、子どもができれば仕事を辞めるべきと思っていた。ところが、約30年後の2019(令和元)年には「就業継続がよい」と回答した人が6割以上となった。性別にみると、男性(58.0%)よりも女性(63.7%)の方が高いものの、男性も半数以上が「就業継続がよい」と思っている(資料省略)。

また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに対する意識についても、「賛成」が35.0%、「反対」が59.8%である(「わからない」が5.2%) (資料2)。1992(平成4)年は「賛成」が60.1%、「反対」が34.0%であり、「賛成」が多かったが、2000年代に入り逆転し、2019(令和元)年には「反対」が6割に迫っている。女性(63.4%)の方が「反

対」の割合は高いが、男性(55.6%)も半数を超えている(資料省略)。平成の30年の間に、男女ともに性別役割分担意識が薄れ、女性が職業を持つことを容認する社会へと着実に変わっている。

## 資料2 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についての意識



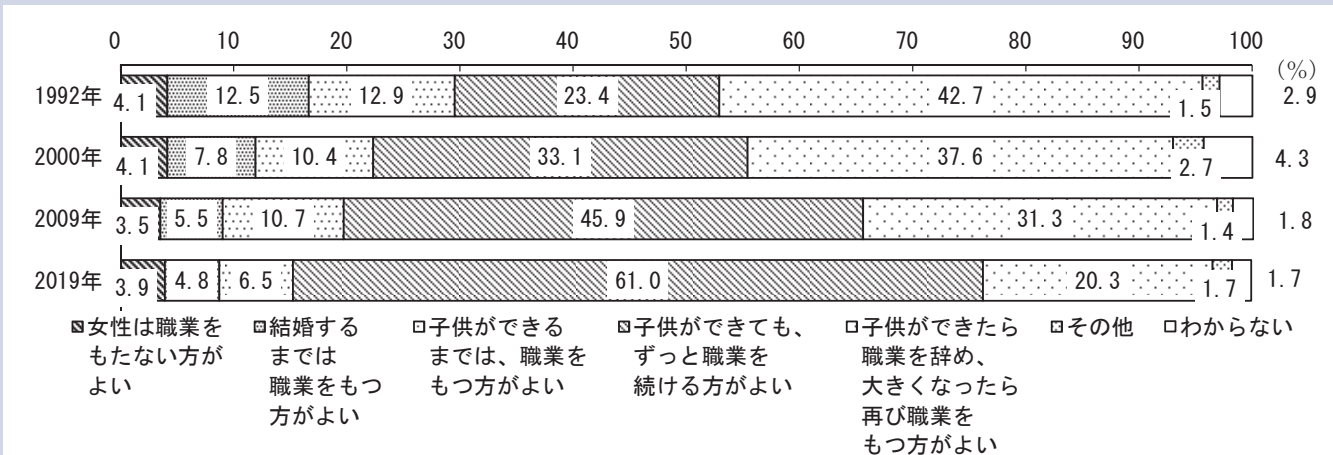
(注)「賛成」は「賛成」と「どちらかといえば賛成」、「反対」は「反対」と「どちらかといえば反対」の合計である。  
(出所)資料1と同じ

## 女性に偏っている家事・育児分担

他方、女性の方が家庭内で家事や育児を多く担っているという状況は相変わらず続いている。

家庭内での家事分担割合をみると、専業主婦を多く含む「その他」や「パート」の女性では大多数が、「常勤」で働いている女性でも6割以上が、家事の80%以上を担っていると回答している(資料3)。

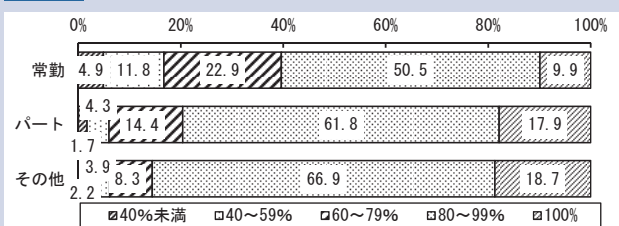
## 資料1 女性が職業を持つことに対する意識



(出所)内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」2019年11月



### 資料3 妻の働き方別家事分担割合



(注)「その他」の大多数は専業主婦である。妻の年齢が60歳未満対象。  
(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第6回全国家庭動向調査」2019年9月

育児分担割合についても同様の傾向であり、常勤で働いている女性の半数以上が80%以上を担っていると回答している(資料省略)。働いていても、家事や育児の負担が女性に偏っているというのが実態だ。

女性の継続就業が当たり前の社会となりつつある中で、家庭内での家事・育児分担が女性に偏ったままであると、女性の職業能力を十分に発揮できないばかりでなく、結婚や出産を望んでいてもあきらめてしまう女性も少なくないと思われる。

### 男性がもっと家事や育児などに参画するために

今後、男性が家事や育児などに積極的に参加していくためには何が必要か。

前述の世論調査によれば、雇用者として働いている人の最も多くが「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」に回答している(資料4)。家庭内で「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく

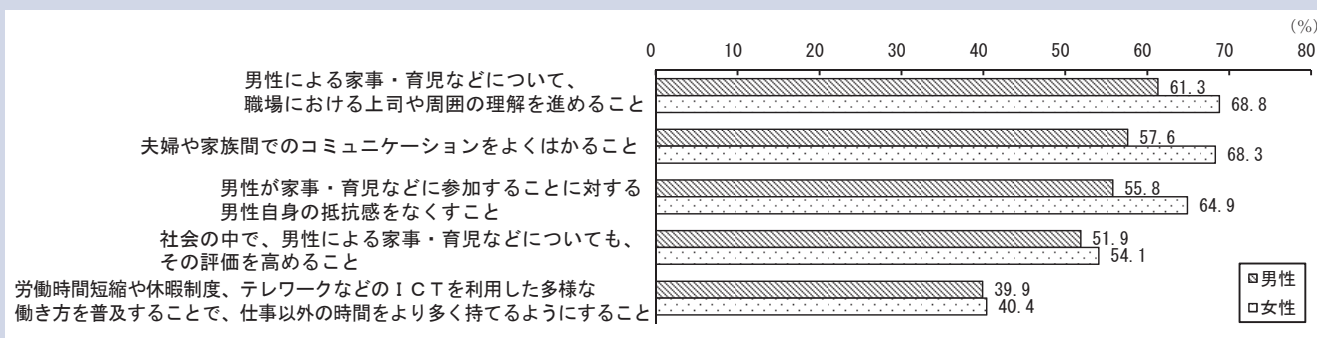
はかること」への回答割合も高いが、「職場理解」の方が男女ともに若干上回っている。

この結果は、男性の「家庭参画」のためには、夫婦で分担を話し合うことも重要であるが、これとともに「男性社員も家事や育児をおこなう」ということを、勤務先の上司や同僚などが真に理解することが大事であることを示している。例えば、男性が夫婦で相談して、子どもの病気の時に休もうとしても、職場の理解が得られなければ休めない。休んだら「迷惑がかかる」「子どもの理由で休む男性は職場にいない」「人事評価に影響する」などを考え、休むことを躊躇せざるをえないという人が多いと思われる。それは、家事や育児は基本的に女性の役割であり、男性はその補助役であるという考え方が、未だ多くの経営層や職場の管理職層の間に浸透していることが一因と考えられる。

では、男性の家庭参画に対する職場の理解を進めるためにはどうしたらよいか。まずは、職場内のダイバーシティを徹底するような職場文化づくりに向け、経営層や管理職層の意識改革が必要である。そのために、一般社員のみならず管理職層の取り組み姿勢を評価に反映させることなどの対応を図ることも一案である。

その上で、国家公務員の男性に育児休業の原則1か月以上取得を促す動きのように、強制力を持たせることも一つの方法であろう。これが民間企業に勤める男性の育児参加を促す起爆剤になるか、社会全体に対する影響が注目される。

### 資料4 男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと<複数回答>



(注) 雇用者対象。男性の回答上位5項目。  
(出所) 資料1と同じ