

ジェンダー不平等社会からの脱却

—仕事・出産・家事・育児の両立を目指して—

布 施 梢

目次

はじめに

1. ジェンダー不平等の現状と意識
 1. 1 男性中心社会・女性の社会進出の現状
 1. 2 性別役割分業に対する意識

2. 公的領域での男女の役割
 2. 1 男女雇用の現状
 2. 2 雇用制度の課題
 2. 3 海外との比較

3. 私的領域での男女の役割
 3. 1 出産、家事、育児の現状
 3. 2 出産、育児支援制度の課題

4. 男女ともに生きやすい社会の構想
 4. 1 求められる平等、男女の在り方
 4. 2 家庭、企業、国において生きやすい状態とは
 4. 2. 1 家庭の在り方
 4. 2. 2 企業の在り方
 4. 2. 3 国の在り方
 4. 3 あるべき社会に求められる施策の提案
 4. 3. 1 ポジティブアクション
 4. 3. 2 働く環境のポジティブアクション
 4. 3. 3 育児をする環境のポジティブアクション

おわりに

参考・引用文献

図表

はじめに

就職活動を本格的に進めていく中で私はある違和感を覚えた。企業の説明会では、「女性でもキャリアアップができる」「結婚や出産をしても戻ってこられる環境がある」という言葉がアピールポイントとしてあふれていた。なぜ女性「でも」なのか。これは女性の社会進出が進む中でも、やはり女性が家庭に入るといった感覚が残っているからこそのうたい文句なのだ。私個人としては、周りのサポートはもちろんのことだが、自分の努力で進学をし、大卒として就職活動をする中で、女性という理由で男性とは異なった環境や賃金で働く可能性があることはやはり不平等であると感じる。もちろん就職活動に関わらず、我々は多くの場面で、それも無意識的に「女性だから」「男性のくせに」と性によって行動に制約を受けているだろう。例えば、2018年の東京医大入学試験の女性減点問題も記憶に新しい。この問題は、女性の過酷な医療現場に耐える体力、早期退職するリスクを考えた上での合理的配慮であるという医師たちの見解がより波紋を呼んだ。このように「女性の社会進出が進んだ」といっても、性別役割分業意識は払拭されておらず、我々は日常的に「性」を理由とした見えない抑圧を無意識に受け続けているのかもしれない。またその不透明さが、女性を優遇することに対して「逆差別だ」という感覚を生んでいるのではないか。この社会の風潮の恐ろしさについて問題意識を抱き、今回のテーマ設定につながった。

本論文の目的は、男性女性の生きづらさはどこにあるのかを明らかにし、性別によってやりたいことを制限されない社会、ジェンダー平等社会の実現のための必要な改革を提示することである。研究範囲としては、性別役割分業を中心に雇用制度や家庭内での家事負担、育児支援などの現状や課題について考察していく。研究方法は、書籍、インターネットの情報などを活用する。

第一章では、性別役割分業に対する本論の起点として独自に設問、集計したアンケート調査を導入とする。そして、その他のデータとも合わせて性別役割分業に対する現状の世論の意識、女性が抱えている二重負担の存在を明らかにする。続く第二章と三章では、公的領域と私的領域に分けて雇用制度や育児支援などの現状と課題を整理する。その後の第四章では、二章三章であげた課題をふまえながら、働く環境と育児をする環境における施策について提言する。

1. ジェンダー不平等の現状と意識

1. 1 男性中心社会・女性の社会進出の現状

本論では「性別役割分業」をキーワードに、ジェンダー不平等の現状と意識について考察していく。「性別役割分業」とは、主に夫婦間で「男性は仕事、女性は家庭」といったように、性別によって労働を分担することである。こういった労働に対する分業制度は、

ジェンダーレスの重要性が叫ばれる現代には適応していない。一方で、こういった考え方を持っている人が少なくないのもまた事実だ。「はじめに」でも論じたとおり、世間的な建前としては女性の社会進出が好ましいものとして語られる一方で、この性別役割分業の意識は未だに日本社会に強く根付いている。

実際に、内閣府による男女共同参画白書の調査によれば、夫婦共働き世帯は年々増加しており、その数は平成9年に「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」を上回っている。また、平成28年における6歳未満の子供を持つ夫が家事育児に費やす時間は1日あたり83分であり、これは諸外国と比較すると極めて低水準である¹。また、平成31年の日本労働組合連合会による男性の家事育児に関する実態調査では、男性の家事育児参加について「仕事と育児の両立が理想」と答えた回答者の割合が62.7%だったのに対し、「実際に両立できている」と答えたのはわずか30.4%だった²。このように就労の面では従来の性別役割分業から変化しつつあるが、男女でそれぞれの役割を平等に振り分けたわけではなく、家庭の役割は女性にのしかかったままなのである。この状態を新・性別役割分業とも言う。

この構図は、男女が平等であり共に生きやすい状態といえるのだろうか。確かに、経済的合理性という面で考えれば、妻に高い収入がない場合には、夫が長時間労働に従事し、妻はパートタイムなどの短時間労働をしながら家事育児を担当するという組み合わせが最もリスクの少ない「家族戦略」としてあげられる。(大沢1993)しかし、こういった戦略が広く受け入れられていることは、女性の就業機会の乏しさや賃金格差を生み出す原因になっている。

1. 2 性別役割分業に対する意識

こういった（特に若者世代における）性別役割分業に対する意識を考える手がかりとして、簡単なアンケート調査を実施した³。アンケートは、各々の回答者が性別役割分業に対してどんな意識を持っているかを「仕事」と「家庭」の両面から把握するため、以下の5問から構成されている。

- ①現代にも「男性は仕事、女性は家庭」という風潮はあると感じる
- ②女性は社会進出を果たしていると感じる
- ③女性(自分やパートナー)は就業後、結婚や出産を経て退職するのが望ましい
- ④家事・育児は女性中心の方が向いている、望ましい
- ⑤夫婦共働きとなった場合、実際に自分は家事の何%を負担できる、するつもりですか？(0~100の数字を入力してください)

①~④の設問においては、「1.全く当てはまらない」「2.当てはまらない」「3.どちらかといえば当てはまらない」「4.どちらともいえない」「5.どちらかといえば当てはまる」「6.当

¹ 内閣府 男女共同参画局『男女共同参画白書平成30年版』

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/index.html

² 日本労働組合連合会 『男性の家事・育児参加に関する実態調査2019』

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/>

³ アンケート調査はGoogleフォームで収集し、117名の回答を得た。(内訳:男性41名、女性75名、その他1名)

てはまる」「7.とても当てはまる」の7つの選択肢を設けて調査に及んだ。

設問1では、およそ75%が「性別役割分業の風潮を感じている」、設問2では、65%が「女性の社会進出が果たされている」と回答した⁴。また、“結婚・出産後に女性が退職するのが望ましいか”という設問3に関しては、75%が「望ましくない」と回答した⁵。以上について有意な男女差はない。(図1-1)

この結果から、「男性は仕事、女性は家庭」とする風潮はありながらも、女性の社会進出はそれなりに果たされており、結婚出産により仕事をやめるのは望ましくないと言われ、男女共に考えられていることがうかがえる。

しかし、設問4と設問5には大きな男女差が見られた。設問4では、家事・育児は女性のほうが向いているかという問いに対し、「女性の方が向いている」⁶と回答したのは、男性では40%だったのに対し、女性はわずか20%だった。(図1-1) また設問5では、男性が家事の50%以上を負担しようとしている割合は45%なのに対し、女性は90%を超えていた。(図1-2)

「女性の方が家事に向いている」と感じている女性はそれほどいないのにも関わらず、実際はほとんどの女性が共働きでも自分が家事を50%以上負担できる、もしくはするつもりであり、一方で男性側はその比率は半分以下ということになる。

本アンケートは独自の簡易調査であるが、全体的な傾向として以下のようなことがうかがわれる。まず、現代の日本社会においては、性別役割分業の風潮が残る中でも女性の社会進出はそれなりに果たされている。それにも関わらず、「男も女も仕事と家庭」ではなく「男は仕事、女は家庭と仕事」という意識が作られている。そしてその分業意識は特に男性に強く、家事や育児の負担は女性側に一方的にのしかかっている。

次章からは、真に男女が共に生きやすい社会の実現のための弊害となっているものが何なのかを、主に仕事の場である「公的領域」と、主に家庭の場である「私的領域」の二つの観点から考察していく。

2. 公的領域での男女の役割

2.1 男女雇用の現状

本章では、公的領域、つまりは家族外の国家的・政治的領域における男女の雇用の現状について分析し、日本の雇用慣行と性別役割分業の関係を指摘する。雇用の不平等を解決するには、新卒採用活動、就業中や休職時、再雇用のそれぞれの時期にふさわしい制度

4 それぞれ「とても当てはまる」、「当てはまる」、「どちらかといえば当てはまる」を集計

5 「全く当てはまらない」「当てはまらない」「どちらかといえば当てはまらない」を集計

6 「とても当てはまる」、「当てはまる」、「どちらかといえば当てはまる」を集計

や平等な機会が与えられなければならない。これに関していえば、1986年から施行された「男女雇用機会均等法」が日本の文化に大きな影響を及ぼした。施行から30年以上がたつ中で様々な改正があり、性別を理由とする差別が禁止事項となったことで、労働についての女性活躍の場を守ってきたといえる。しかし、男女共同参画白書によれば、生産年齢人口は男性に比べ女性の方が増加しているものの、非正規雇用労働者の割合は、男性が21.9%なのに対し、女性は55.5%となっている。また、平成29年の一般労働者における男女の所定内給与額の格差は、男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準が73.4であり、一般労働者のうち、正社員・正職員の男女の所定内給与額を見ると、男性の給与水準を100としたときの女性の給与水準は75.7となっている⁷。女性の活躍という面で見るといずれの数値も例年より向上してはいるものの、女性の非正規雇用率は男性よりも高く、賃金格差も大きいままであることは明らかだ。このように、日本の公的領域での男女の溝はいまだに埋まっていない。この現状を生んでいる労働市場や雇用制度の背景について考えていきたい。

2. 2 雇用制度の課題

2. 2. 1 日本的雇用制度

日本では終身雇用制度がとられている。この制度のメリットとしては、長い時間をかけて教育することで確実に有能な人材を獲得し、転職や退職によって外部にその人材を逃がす可能性が少ないことだ。雇用者側も「安定」を保証され、年功賃金制度によってより長く働けば働くほど得をし、後払いで退職金もより多く支払われる。ただ、この制度は長期的に働いて活躍することが求められる。つまりは、女性は出産や育児で継続勤務が困難になるのに加え、長期間労働、残業等を強いられる男性を支えなくてはならないという状況が生まれる。これについて、山口(2017)も「長時間労働をすべての正規雇用者に期待することはできない。家庭生活が成り立たないからだ。このため夫婦の伝統的分業を前提に、個人ではなく家族を単位として、仕事と家庭が共立する仕組みを企業がサポートする制度を作り上げてきた。」と指摘している。また山口(2017)は、性別役割分業が企業に後押しされてきたという点で、企業による統計的差別の問題も取り上げている。この場合の統計的差別では「女性は休職、離職してしまうから重要なポストに配置できない、代替のきく仕事に配置する」ということが起きる。正規雇用ではあるが、一般職、事務職というコースを設けて事前に区別をした採用を行うことも日本企業でよく見られる慣行だろう。生産性が低い、辞めてしまうと予測して差別をするから、女性もそれに見合った生産性しか生み出さず、辞めてしまうこと、これを「予言の自己成就」とも言う。こうした予言の自己成就によりいつまでも昇進がなく、女性の賃金が上がらなければ、女性側も見切りをつけて結婚や出産を機に離職してしまう。そしてまた、女性の離職率が高いという統計データを生み出し続けてしまうという負の連鎖が生まれてしまうのだ。これは男女格差という面で問題があるのはもちろん、データにより合理的な採用を行うつもりが、個人の生産性

⁷ 内閣府 男女共同参画局『男女共同参画白書平成30年版』
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/index.html

の高さではなく男性だからという理由で男性を採用、昇進させてしまうことで企業にとって非合理的な結果を招いてしまうのだ。

女性の統計的差別は新卒採用時や就業中だけのことではない。日本企業での正規雇用は新卒採用に重点を置くため、出産後に再就職しようとしても非正規雇用に偏ってしまったり、正社員として社会復帰を果たしたとしても単純な作業しか与えられなかったり昇進などもないコースに乗ってしまうこともある。これを「マミートラック」という。マミートラックはもともと“子育てをしながらも仕事を両立させられる母親のための働き方”という意味で決してネガティブな言葉ではなく、この働き方によるメリットもある。しかし、働いてキャリアアップをしようとしても周囲に期待されてないと感じモチベーションが低下し、出産前と同じ働き方ができないという状況に陥ってしまう、ということで悪い意味で使われるようになった。これは、マミートラックそのものが悪いのではなく、出産を経験した人が無作為に不必要にマミートラックにのせられてしまうこと、周囲の人間の理解の浅さが原因である。結婚出産を経験すること、その後仕事を前と同じように継続すること、仕事も家事も両立すること、もしくは家事に専念すること、どれもそれぞれの女性の自由意思で選択されるべきでことである。しかし、統計的差別、バイアス、制度等によっていずれの場合もひとりひとりの「個人」としてではなく「女性」としてひとくくりにされて偏った待遇を受けてしまうことが大きな問題であり、この認識の甘さが女性の自由な働き方を阻害しているといえる。

2. 2. 2 女性の選択する職業

続いて男女の職業分離についても検討したい。この職業分離とは、特定の職業に従事する男女比に偏りがあり、男性が多数を占め女性が少ない、もしくは女性が多数を占め男性が少ない職業、職位があることである。厚生労働省のデータによれば、平成30年の女性雇用者数が最も多いのは、「医療・福祉」が617万人、これに次いで「卸売業、小売業」の518万人である。また増加者数が多かったのは、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療・福祉」だった⁸。ちなみに、同年の産業別の月間現金給与額では、他の産業と比べ飲食サービスや医療・福祉業の賃金は低いという結果が出ている⁹。特定の業界に女性雇用者が多い理由として、身体、パーソナリティ的にヒューマンサービスが女性に向いており選好が偏っていること、非正規雇用が多い業界なので家庭と両立しやすいこと、学歴や能力適正など様々な面から理由があげられる。

例えば、男性の方が女性に比べ体が大きく体力的な面でも土木業界等に男性が偏ることは仕方がないという意見があるかもしれない。ただ、その身体的な差が男女の性別差と密接しているとは考え難い。男性でも体力がなく小柄な人、またはその逆の人もいる。

「女の子らしく」家庭で、料理を教わったり習い事をさせられていたりする人より、「男の子らしく」外でスポーツをして活発に動き回っていた人の方が、体力があるのは自明である。つまりは、その人の潜在的能力、適性ではなく、偏ったジェンダー観、性別役割分

⁸ 厚生労働省『平成30年版働く女性の实情』

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/18.html>

⁹ 厚生労働省『毎月勤労統計調査 平成30年度分結果確報』

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/30/30-2fr/mk30fr.html>

業の意識の延長こそがこの職業分離をさらに大きくしている可能性もあるのではないか。また、医療・福祉業界と宿泊・飲食サービス業界の代表的な女性像として、看護師と旅館の仲居を抽出して言うならば、看護師はもともと患者の看護をする仕事ではなく医師の補助として雑用をするものであったし、旅館では女中、女給などという呼称があるように、女性に対し容貌や明朗性、応接態度などの強みを重視した採用を行っていた。このように女性が男性社会で働くために補助的な仕事や生活に密着した仕事、人の接待に関わる職についたことで伝統的な女性の職業になったと徳永（2007）は解釈している。その伝統こそが職業イメージを定着させた一因だろう。そして、対人サービス、他者のケアは「女性向き」という固定観念が定着し、これは家庭における母親の役割とも直結する。また特定の業界、特に給与が高くない業界に女性が多いということは、他業界では女性が極端に少ないということであり、女性のモデル、重役職が少ないことによりさらにキャリア形成を阻害していると考えられるだろう。

このように日本の雇用構造、歴史からうまれた固定観念によって性別役割分業が強化されていることがわかった。ただ、少子高齢化問題に直面している現在の日本では、若い労働力が減っていることで大勢の高賃金の中高年の雇用を維持することが難しくなり、終身雇用制度は縮小の一途をたどっている。終身雇用がなくなると年功序列制度もなくなり、転職や中途採用の枠もこれからますます当たり前なものとなり、個人に合わせた多様な働き方が見えてくるのではないか。

2. 3 海外との比較

日本の雇用制度の現状として終身雇用制度の問題や職業分離について述べたが、海外ではどのような雇用構造があるのだろうか。日本のように新卒者を大量に採用し、年功序列にしたがって生涯同じ企業に勤めるのを「メンバーシップ型」というのに対し、オーストラリアやそのほかの国では転職、中途採用が当たり前の「ジョブ型」と言われる雇用形態となっている。ジョブ型では、企業に入ってから仕事を割り振られるのではなく、その職種に応募して就職し、戦力がないと判断されたら次々と転職していくというスタイルをとる。働いた年数ではなく実力が基準であり雇用者は自分のやりたい仕事を自由に選択することができ、企業側も定期的に新しい考え方、戦力を手にすることができるという雇用形態だ。日本のメンバーシップ型雇用は、将来設計への安心感や社内での団結性という意味で、安定や和を重んじる日本の国民性にも適合している。ただ、前節でもあげたように、正社員と非正社員の格差や長時間労働といった問題、また再就職の難しさからハラスメントや過酷な労働環境が蔓延し「ブラック企業」や「過労死」など事件に発展してくる場合もある。そういったことが問題視されるようになり、日本の雇用もメンバーシップ型からジョブ型に移行した方が良いという声もあがってきた。与えられる仕事の範囲が明確で長時間労働になりにくいことはワークライフバランスの追求、仕事と家事の両立も現実的となり、女性雇用の面でもメリットが大きい。しかし、ジョブ型のデメリットももちろん存在する。ジョブ型はポテンシャルではなく即戦力が重視されるため新卒者は仕事を得にくい。メンバーシップ型のような新卒一括採用ではなく欠員補充型採用なので、もちろん合格すれば好きな仕事ができるがそもそも応募する機会が与えられなかったり、戦力が

なければ解雇されたりすることも十分にあり、スキルが磨かれていない若者の失業率もあがると考えられる。このようなジョブ型雇用に適応していくには、就職を見通して学校選択をしなければならないし、それによって教育、指導内容も変わってくるだろう。企業でも学校でも国でも同時期に大幅な改革が求められるため、全面的にジョブ型に移行していくことは現実的ではない。ただ、日本なりにそういった雇用の仕方を取り入れていけば採用の幅も広がり、ワークライフバランスが改善されていく。そして、日本型雇用で生まれる格差や生きづらさがなくなっていくことも期待できるだろう。

3. 私的領域での男女の役割

3. 1 出産、家事、育児の現状

公的領域とは反対の私的領域では「家族」が一つの単位とされている。そもそも「家族」とはなんだろうか。一緒に生活をしていけばいいのか、愛情があればいいのか、厳密に家族を定義することは難しい。ただ、我々の身近な家族像として、また法や社会制度で定義されている家族で考えるならば、夫婦、親子、兄弟など婚姻関係と血縁関係にあたる集団というのが一番想像に容易いだろう。近代の家族は、性別役割分業を主とし、伝統的核家族、家父長制家族ともいわれる。家族賃金という、男性の稼ぎで家族の生活が賄われるという概念から、ブレッドウィナー、つまり一家の大黒柱として支配的地位になった夫とそれを支える妻という関係から成る。そんな家族は、公的領域には閉じた領域となり、その内部では子育てを中心に構成員同士の結びつきを強めている。とりわけその中で女性は、現代では社会的生産労働においても活躍し始めているものの、「主婦」「母親」として家事育児が大幅に割り振られているのが現状だ。この現状において大和礼子（1995）は、性による役割振り分けだけではなく愛による再生産役割という次元があると明らかにしており、「女性にはもともと母性愛が備わっており、その愛情があれば家族のために無償労働をすることは苦にならないはず」という意識があり、この愛による再生産役割が分化してきたことが女性の家事育児役割を正当化するよう機能してきたと指摘している。また、「育児役割は、情緒的存在としての女性アイデンティティの重要な部分を占め、良き妻、良き母であることの確認を求めて家事や育児をしてしまうことが、女性の家事・育児役割の固定化に結びついていると解釈される。」善積（2000）とも言われている。

こうして女性は、愛情を基盤とした家族領域に縛り付けられ、家事育児役割を全面的に受け入れている。その反対に、男性はその家族を養う稼ぎ手にならなければいけないというプレッシャーや、育児参加をしたくてもできないといった葛藤もあるかもしれない。女性は専業主婦として働き、育児は家庭の範囲であるのが前提だった時代の社会保障制度を見直し、柔軟に変革していかなければならないだろう。

では、女性が全面的に負担しているとされる家庭の役割、妊娠、出産、その後の育児での困難とは具体的にどのようなものがあるか。やはり、重要になってくるのは仕事との両立である。女性の高学歴化や収入増加によって晩婚化、晩産化が進み、妊娠できても育休

をとることへの不安や経済的な問題に直面している。また、無事出産をしても保育園探し、いわゆる「保活」が待ち受けている。こういった物理的・精神的コストを考え、産みたくても産めない状況、仕事と育児を両立したくてもできない状況にある女性は多くいるだろう。そんな女性をとりまく家事分担、育児保障制度など仕事と家庭の両立支援の課題について取り上げていきたい。

3. 2 出産、育児支援制度の課題

3. 2. 1 産休・育休

産前産後休暇と育児休暇は、育児・介護休業法によって制度化されたものである。この法は、雇用の継続、再就職を目的とし、労働者が退職せずに済むように、育児または家族の介護を行う労働者に対して支援措置を行うものである。産休とは、出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）の産前休暇と、出産の翌日から8週間の産後休暇からなる。育児休暇は、取得できる要件は定められているが、男女共に子供が1歳になるまで、もしくは申請すれば1歳6か月まで希望する期間休業することができる。また、平成29年の改正により、子供が保育所に入れない場合を考慮して最長2か月まで延長することができ、それに合わせた給付金の支給が延長されることとなった¹⁰。

実際この休業制度の取得率はどうなっているのか。平成29年の厚生労働省の調査では、平成27年10月1日から平成28年9月30日までの1年に在職した者のうち、平成29年までに育児休業を開始したのが、女性が83.2%、男性が5.14%となっている¹¹。ちなみに、この数字は妊娠がわかった後も働くことが可能だった女性の育休の取得率であり、第一子妊娠を機に退職した、退職せざるを得なかった女性は含まれていない。そして、男性の取得率は、女性と圧倒的な開きがあり、例年上昇してはいるものの2020年に取得率13%とする政府目標には到底届きそうにない。育児休業制度は男女共に与えられた権利であるはずなのに、ここまで差が開いてしまうのは何故なのか。平成29年度の労働者調査では、男性が育児休業をとらない理由として多くあげられたのは、職場の人手不足や職場での育児休暇を取得しづらい雰囲気、自分にしかできない仕事内容、収入減の恐れだった¹²。人手不足や取得しづらい雰囲気など職場環境に改善の余地があることがうかがえる。同調査では、育児参加促進にたいして特に取り組みを実施していない企業は全体の7、8割にのぼるという結果がある。つまり、職場全体で育児参加にたいしての理解を深めていかなければならない。実際、人手不足は企業の人事の采配によるものであり、一人でもうにかできるものではないし、最近ではパタニティハラスメント（育休を取得するのを阻害するなど育児に積極的な男性に対するハラスメント）という言葉もある。直接的なハラス

¹⁰ 厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし』

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/34.html>

¹¹ 厚生労働省『平成29年度 雇用均等基本調査』

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-29r.html>

¹² 厚生労働省『平成29年度 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査一』三菱UFJリサーチ&コンサルティング委託事業

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200711.html>

メントがなかったとしても、上司は専業主婦のサポートを受けて仕事をしてきた人間が多いため、当事者も休暇の取得を言い出しづらいという雰囲気が生まれてしまうのは仕方のないことだ。だからこそ、企業側の努力が必要になり、上司が積極的に育児休暇取得を後押ししていかなければならない。また、収入減少の問題に関して言えば、育児中の所得保障の周知もしくは引き上げが必要だろう。現在では、育児休業給付制度により、育児給付金が180日まで賃金月額額の67%（それ以降は50%）が支給され、社会保険料、所得税が免除されるという仕組みになっている。ボーナス等の支給は会社によって異なるが、社会保険料や所得税は総支給額の15%ほどを占めているので、収入が減るといっても現行の8割の収入になる程度だ。この認知がもっと広まり、例えば企業内で男性に対してセミナーを開くなどして理解を広げれば、収入がなくなることを理由に育休を取得しない男性の割合は減るかもしれない。もちろん、収入が減ること自体は同じなので夫婦間で賃金の低い女性のみが育休をとったりするというケースも少なくないだろう。大幅に取得率を上げるならば支給額を上げることも策かもしれない。

3. 2. 2 保育サービス

無論、子供が生まれた後も困難は残っている。少子化で子供の数は減っているが、共働き夫婦が増加し、保育所のニーズは高まっている。平成30年10月時点の保育所の待機児童数の数は47,198人である¹³。この待機児童数は、認可外施設を利用しながら認可施設の入園を待機している子供の数は含まれておらず、この隠れ待機児童も含めればまだまだ需要と供給のバランスはとれていないことがうかがえる。介護・育児休業法が改正された背景にもあるように、仕事をしたくても保育所に預けられないから仕事に復帰できないという状況に置かれる母親たちはたくさんいる。2016年に「保育園落ちた日本死ね」というブログ記事が国会に取り上げられ話題になったように、保育園に入るための「保活」も想像以上に厳しいものとなっている。そうしたニーズから国や自治体は懸命に保育所を増設しようと計画している。しかし、そもそも都心部での十分な土地の確保が難しいことや、地域住民からの反対運動によって断念してしまうことも多々ある。保育園開設を反対する住民の声としては、やはり騒音が理由にあげられる。保育園が近所にできるとなれば、遊ぶ子供たちの声はもちろん行事の際には楽器の音や音楽も避けられない。密集する住宅街の真ん中に保育所が建てられるとなると、“未来の子供たちの成長には仕方のない事”というだけでは済まされない、耐えられない人も多くいるだろう。また、道の狭さから送迎バスによって車道がふさがれることなど安全面に対しても言及される。自治体や保育園と住民側が敵対することのないように、歩み寄る機会が必要になってくる。

ただ、保育所はどこも大幅に不足しているわけではない。保育所の需要と供給のバランスは地域ごとに大きな差があり、待機児童どころか定員割れを起こす保育所もある。幼稚園は定員割れの傾向が特に強いが、保育所と違って3.4歳からの入園で預かる時間が短く行事も多いため、共働き家庭には向いておらず、需要と合わない。また、保育所の中には企業主導型保育所というものがある。これは、その名の通り企業が運営する保育所で、夜

¹³厚生労働省『平成30年10月時点の保育所等の待機児童数の状況について』
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000202678_00002.html

間や土日、短時間など従業員の働き方に合わせた多様な仕組みがあり、従業員でなくても利用できることで地域への貢献にもつながる。しかし、高品質の保育という面では期待できない。認可の保育所ではないため、能力の高い保育士の確保が難しかったり保育計画がずさんであったり、助成金を狙った詐欺事件も実際に起こっている。待機児童のために多数の保育園を無事に開設し、ニーズに合う託児時間のサービスを提供できたとしても、保育の質が伴っていなければ本末転倒である。優れた保育人材の教育、働く上での保証なども同時に考えていかなければならない。

また、今年令和元年10月1日から幼児教育・保育の無償化がスタートした。3歳から5歳の幼稚園、保育所、認定こども園の利用料が無料、(通園送迎費、食材料費、行事費等は除く)、0歳から2歳は住民税非課税世帯では利用料無料、その他幼稚園の預かり保育や認可外施設は月額限度を定めて一部無償となっている¹⁴。この無償化はすべての子が質の高い幼児教育を受けられることを目標に導入されたものである。この無償化策により家計の負担が大幅に少なくなり、働いていなかった女性もこれをきっかけに働くようになるかもしれないという期待も込められている。ただ、この政策もメリットばかりではなく、母親たちからは批判の声が上がっているのが現状だ。保育料が無料になったことで、その他の食材料費等の値上げによって結局負担があまり変わらない場合も出てきている。同じ園に通って同じ保育を受けているのに、働いているか否かで払う金額が異なってくることへの不平等感、そもそも幼児期より高等教育の補償をすべきという声もある。しかし、一番懸念されているのがやはり待機児童の増加と保育人材不足だろう。利用料を無償化にすることで対象施設の需要がさらに高まることとなるため、待機児童問題は解決しない。むしろ保護者の中には、利用料は払ってもいいから認可の保育所に入りたいと強く思っている人もいだろう。また、現状すでに人数の少ない保育士は、常に園に満員の子供の世話の負担がのしかかり、退職しさらに保育士が減少してしまうことが考えられる。そして、保育士不足により保育所の経営も難しくなってくる。そういったことを考えると、この幼児教育・保育の無償化は、保育人材の育成や待遇の改善に費用を当てた方が良かったのではないかと疑問視されている。誰もが受けるべき幼児教育・保育ではあるが、それぞれ異なる家庭や地域の状況に対応できる保育サービスの提供には、まだまだ時間がかかることが予想される。

4. 男女ともに生きやすい社会の構想

4. 1 求められる平等、男女の在り方

これまで性別役割分業を軸にジェンダー不平等社会の現状や課題を取り上げてきた。男女の生きづらさは、その分業制度が長く様々な家族関係、企業文化や社会制度に染みつい

¹⁴ 内閣府『幼児教育・保育の無償化』
<https://www.youhomushouka.go.jp/>

てしまったこと、それを疑うことなく都合の良い状態を放置してきたことにある。女性に関しては、家庭の中に縛られて仕事が男性と同じようにできない、保育所に預けられないから仕事に復帰できない、等といった困難を明らかにしてきた。女性だけでなく男性側も、一家の大黒柱として働くことが求められ育児参加できない等といった困難があった。これらの生きづらさ、困難を解消し、男女共に生きやすい状態を実現するならば、男性も女性も仕事と家事両方をすすんでやり遂げることができる社会を作ることが望ましい。

しかし、これらは自由に選択されるべきという意味で、絶対に男女が仕事も家事も50:50 でこなさなければいけないというものではない。出産を負担する可能性のある側の女性ならば、結婚や出産もせず仕事に専念したい人、結婚したらパート雇用で働く人、子供も産みたいが仕事を続けていきたい人、様々な想いや選択肢があるだろう。もちろんその中では専業主婦という役割も選択肢の一つだ。専業主婦は、伝統的な性別役割分業の女性の役割というイメージが強い。ただ現代にも専業主婦になりたいという女性も一定数いる。その中には「社会に出て人間関係に悩みながら労働をするより家事が得意だから家事をしたい」「家事だけをして働かなくて済むから楽」と考える人も多い。これは、新・性別役割分業の仕事と家事の二重負担を解消できるため一見合理的かもしれない。しかし、それは果たして本当に本人の適正をふまえた自由意思なのかということを考えなくてはならない。例えば、「家事が得意」というのは幼い頃から料理なども親から教わってきたという背景があるだろう。ではその親の思惑を考えると、やはりそこには「良い男性と結婚できるように、女の子だから料理がうまくできなければならない、家事をこなせて当たり前」といった、親世代の思想の影響があるかもしれない。自由意思というよりは、専業主婦の子に生まれたことで与えられた選択肢なのかもしれない。実際、「専業主婦は楽」なのだろうか。夫の収入がよければ家事育児すらも代行ができ自由な生活を手にいれられるのかもしれないが、少なれば低い生活水準に甘んじ、家計をやりくりしなければならない。働くか働かないかの選択は自由だが、夫婦関係でいえば働かないという選択肢は高所得の夫に養われる以外にない。現実的にはかなり厳しく少数だが、非正規労働、パートで働くこともない完全な専業主婦となった場合、収入が夫の稼ぎのみになる。つまりは、万が一にも夫と離婚、死別すれば妻は全ての収入がなくなり生きていけない。そして、そういった状況が生まれるかもしれないという恐怖から夫には逆らえない、夫婦間の権力差が生まれてくる、そういったリスクがあることを忘れてはならない。

また、そうした専業主婦願望が強くなかったとしても、やはり男性と同じように働けないなら結婚出産を機に退職したい、非正規雇用も稼げるわけでもないし両立が大変だから家事に専念したいという理由で、社会で働くより家庭に入りたいと思う女性もいるだろう。この背景には、正規雇用で男性中心的ではなくハラスメントもない職場が不足しているということが考えられる。これに関しては、性別や結婚・出産に関係なく、働きに見合う賃金が得られる職場環境の整備の問題になってくる。一方で、男性は特に不利なこともなくどちらかといえば優遇されて望んだ会社でばりばり働いて稼げることが幸せなように見えるが、働いて家族を養うのが当たり前という認識を持って育ってきたという背景がある。その結果、稼ぎ手というプレッシャー、長時間労働に苦しめられ、育児参加もできないという弊害がある。これらを解消するためには、仕事で虐げられるから差別だ、専業主婦は認められるのに専業主夫はないのが逆差別だ、ということを主張するべきではない。

その格差が生まれる原因を根本から見つめなおすことが重要なのだ。一見、自由意思の選択結果に見えてもその背景を考察するとなにかしらで虐げられ、その差を都合よく合理的だと認識させられている構造がある。そのことを念頭におくことが社会改革の一步かもしれない。

4. 2 家庭、企業、国において生きやすい状態とは

4. 2. 1 家庭の在り方

性別によって役割が割り振られることによって起きる偏り、偏った側の負担の大きさについて述べてきた。これらを見直し、男女共に生きやすい社会のあるべき姿についてまとめたい。まずは、家庭である。家庭といっても必ずしも結婚をしている夫婦に限るものではない。生きている一個人にはそれをとりまく家族がおり、誰しもがその家庭という集合体に属して生きる。その中で生きやすい状態を作るには、一員である男性女性一人一人の意思こそがなによりも大事なものであり尊重されるべきものだ。そしてそれを後押しする形で環境が整備され、またその中で育つことで新たに自由な選択肢を得られる。特に、仕事の面では不利な扱いをされ働く意欲すら奪われ、家庭では家事育児は女性がやるものだからと押し付けられる女性や、一家の大黒柱として家族を養わなければならない責任感から長時間働き、育児よりも仕事を優先させなければならない空気感が当たり前で、育児休暇もまともに取れない男性は生きやすいとはいえないだろう。一人の男性、一人の女性として生きていくことももちろん、夫婦関係でもどちらかにパワーバランスが偏ることなく、好きな事を選択しお互いが平等な状態で支え合い尊重し合える関係性、その意識を持つことが望ましい。そして、その形は無限大であり、その多様な家族が生き生きと生活していける環境が整えられなければならないだろう。

4. 2. 2 企業の在り方

2章で雇用制度について言及したように、男女が働く場所である企業における改善点は多くある。もちろん各会社によって規模や経済状況、職務内容も異なるだろう。しかし、どの企業であっても安心して働ける職場であることは保証されるべきである。この「安心」とは、経済的な安定もそうだが、男女に公平な採用昇進基準を持っていること、家庭との両立を支援する制度があること、それが十分に活用されている事実から作られる。そして、予言の自己成就やハラスメントをなくすことはもちろん、積極的に出産や育児といった社員の生活を支援できる仕組みや文化を根付かせなければならない。

4. 2. 3 国の在り方

“偏りがあった方が都合の良い状態”が事態をこう着化しており、それを国が解決できていない、もしくは後押ししてしまっていることが問題だといえる。企業ではなく国の定める社会制度によって働く意欲が奪われてしまう場合もある。例えば、配偶者控除の存在である。配偶者控除とは、収入の少ない配偶者がいた場合に納税者の税の負担を軽くする制度であり、配偶者の収入に対して38万円の控除を受けることができるものだ。よく「103万の壁」ともいわれるが、この数字は配偶者がパート収入を得ていることを前提と

した際の控除を受けられる上限である。例えば、被扶養者である主婦が働きに出ようとした場合、年間収入を103万以内に収めれば控除の対象となるということだ。これは、働く意欲を奪いかねないということで問題視されていた。平成30年の税制改正では、空所の条件が変わり、配偶者の年収が高ければ控除の額が低くなる、もしくはもらえないことになった。それに加え、源泉控除対象配偶者という言葉が生まれ、給与所得者の年収1120万円以下、配偶者の年収150万以下で38万円の控除受けられるようになった。また、150万を超えても201万までは夫の収入によっては配偶者特別控除が受けられる場合もある。これらによって、「103万の壁」から「150万の壁」「210万の壁」になり、女性の社会進出を考慮した税改正だったといえる。しかし、依然として「ある水準で税負担が増えて手取りが減る壁」は存在している。もちろん、働きたくても働けず収入がない人のためには必要なものではあるが、この壁の存在は女性の働きやすさを阻害している一因だろう。

加えて、ただ目の前の課題解決のために制度をつくるだけでなく、企業内の現状や背景を分析した上で直接働く人々の声を反映した法整備、介入がなされるべきである。例えば、2019年から働き方改革が施行され、重要な経営課題として企業、働く人々に認知されてきたが、この働き方改革の取り組みには「同一労働同一賃金」というものがある。これは、同じ仕事をしている者には同じだけの賃金を支払い、正規非正規間の賃金格差をなくそうというものだ。そもそもこれを実現するためには、“同一の労働をしている”と認める企業の判断が重要となってくる。同じ職務ではなく、同じ労働生産性で考えると一見合理的かもしれない。しかし、その同一労働の機会、労働生産性を奪っているのは企業の予言の自己成就によるものの可能性が高い。したがって、この同一労働同一賃金の策を実施する前に、採用の段階や雇用形態の見直しから徹底されなければこの効果は薄いだろう。つまり、その根本の見直しから指導する形態を作ることから国が介入すべきなのだ。生産性の評価に対する行政指導、例えば、出産を経験する女性と男性の労働時間の差を埋めることは難しいから、労働時間の長さではなく時間当たりの生産性で評価することを法的に保障すること等だ。国家として、法整備の下で“都合の良い状態”から取りこぼされて苦しむ人を最小限にするためにも、前提条件や世論の現状を逐一見直していくことが求められる。

自由意思のもとで生きやすい状態を作っていくためには、家族としてひとくくり、男性として女性としてひとくくりにするのではなく、「個人」を単位として柔軟な対策を考えていかなければならない。そして、家庭、企業、国で並行して意識改革とそれに伴う制度が改善されて行かなければ、平等な社会は実現しない。

4. 3 あるべき社会に求められる施策の提案

4. 3. 1 ポジティブアクション

以上のような社会を生きていくためには、具体的にどのような施策があればいいのか。本節では、「ポジティブアクション」の必要性について論じていく。ポジティブアクションとは、男女共同参画基本法では「積極的改善措置」という言葉で用いられており、「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に係る男女間の格差を

改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること」と定義される¹⁵。日本では特に、女性の社会進出を促すために企業に積極的に女性を採用していくことを勧めるものと考えられがちである。しかし、女性にも男性に対してもポジティブアクションは必要なものだと考える。なぜなら、女性が仕事と家事育児の二重負担を背負っている中で社会進出をするならば、男性は“家庭進出”を果たさなければならぬからである。男女にむけた働く環境、育児をする環境、それぞれで仕事も育児も後押しする社会制度について提言したい。

4. 3. 2 働く環境のポジティブアクション

女性活躍の推進はすでに実行している企業もあれば全く進んでいない企業もある。どの企業も一律に対策をすすめるには、努力規定を禁止規定へするなど企業に対する厳しい行政指導、女性の活躍の企業情報の可視化が必要になってくるだろう。例えば、企業のファミリーフレンドリー企業化である。ファミリーフレンドリー企業とは、従業員の仕事と家庭生活を両立できるような制度を持つ企業という意味で使われる。①法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること、②仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度を持っており、かつ、実際に利用されていること、③仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること、④仕事と家庭との両立がしやすい企業文化を持っていることの4つの条件から定められ、そういった職場条件が芳しい企業は厚生労働省によって表彰されている¹⁶。こういったファミリーフレンドリー企業のほかにも、女性活躍の取り組みによって授けられる「えるぼしマーク」、子育てサポートの取り組みによって授けられる「くるみんマーク」など、外部から働きやすさの評価が見えることで働く意欲や志望度があがることが予想される。いずれも女性向けの施策と捉えられているが、こういった施策の導入、マークの認定を目指すことで、男女含めて労働者の働きやすさが改善し、勤続年数が伸びることで労働者としての質の向上にもつながる。こういった基準はまだまだ認知度や普及度は低く、施策やマークもない企業が多いだろう。これらが広まり、ファミリーフレンドリー施策やえるぼし・くるみんマークがあることが当たり前になれば、そういった整備がない企業を志望する労働者は激減するため、コスト増加のリスクから環境整備が遅れがちな企業でも早急に環境を整えようとするはずであり、企業の規模に関わらず労働力の確保も可能になる。具体的にすべての企業をファミリーフレンドリー企業にするためには、すべての企業内に子育てや介護の不安を抱える当事者たちを中心にファミリーフレンドリー施策を推し進める部署を設置すること、明確で一律な審査基準を定めること、それを認知させていくことが必要になってくる。そしてそれらが実現すればワークライフバランスが向上しどんな人も安心して働けるようになるはずだ。

加えて、配偶者控除の廃止も検討されるべきだ。働く意欲を奪いかねない壁がなくなることで、女性の仕事時間も増加すると考えられる。ただ、女性の仕事時間の増加が、男性

¹⁵ 男女共同参画局 『ポジティブアクション 関連する条約及び法律の規定』
http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html

¹⁶ 厚生労働省 『ファミリーフレンドリー企業表象について』
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/family/>

の育児参加の増加に直結するわけではない。男性の仕事時間が削減されることで育児参加の機会が与えられるのだ。また、時間だけ与えられても妻と同じレベルの家事育児をいきなりこなすのは難しいだろう。つまり、男性の仕事時間の削減と積極的な育児参加を促す策が並行して必要になってくる。例えば、スウェーデンのパパクオーターのような男性がとらなければならない固有の休暇制度の導入である。これを義務とし、強制的に休暇を取らせれば男女の育休取得率の差は改善し、夫の育児参加が増えて家族内での保育が充実することで、増えすぎた外部保育の需要も減っていくのではないか。現代では、「イクメン」という言葉があるように、育児に積極的に参加する父親も増え、その存在が認められるようにはなった。実際に、厚生労働省でも「イクメンプロジェクト」として男性の育休取得を啓発する活動も進めている。ただ、イクメンとは、そもそも男性は育児をしないものという前提があったからこそ生まれた言葉であるから、こうして育休制度が進化して自然に育児に携われる状態が生まれればわざわざイクメンという言葉を使わなくても良い時代が来るだろう。

以上のように、正当な評価基準による雇用機会や人事配置、その企業情報の可視化、ファミリーフレンドリーのための部署の設置、男性にむけた育休制度の義務化等によって、不平等を生み出す環境や企業文化そのものを変えること、それを国が細かく審査すること、そしてそれを後押しする社会制度の整備が働く環境へ求められる。これらがポジティブアクションとして、各企業や行政ごとに積極的に進められていけば、悪習や風潮も変わっていくはずだ。また、終身雇用が崩壊しつつある今、国や企業側はもちろん、一人一人がいつでもどこでも働けるスキルの獲得を意識することも重要になってくるだろう。

4. 3. 3 育児をする環境のポジティブアクション

3章でも取り上げたように、育児環境には待機児童、保育士不足、保育の質の問題がある。そんな育児環境へのポジティブアクションとしては、保育人材への投資、保育サービスの整備が求められる。現状として、保育士の資格をとっても保育士にならない、退職する人は後を絶たない。その理由はやはり責任の重さと賃金の低さだ。保育士は、0歳児3人に対し1人、1-2歳児6人に対し1人、3歳児20人に対し1人が最低の配置基準であり、低年齢児であるほど保育コストは高い。母親として子供を一人の世話をするだけでも苦勞することなのに、他人の複数の子供の命を預からなければならない責任の重さや労働そのもの大変さは計り知れない。また、保育士はシフト制であるため、児童に対してちようどの同数の人数がいればいいわけではなく、シフトを回すためにより多くの保育士が必要になってくる。保育士不足が騒がれる中で、政府は配置基準の緩和や保育士試験の年2回化、賃金増加などで保育士を確保しようとしている。保育士の賃金に関しては、2017年に2%引き上げとなったが、世論的には“たった”2%であり、より大幅な引き上げが求められている。その他、各都道府県の自治体ごとに保育士への優遇策は進められているが、特定の地域ばかりが有利になってしまうとそこに保育士が集まり地域格差は広がってってしまう。なので、賃金問題を中心に、国によるすべての保育士の労働条件に対する大幅な改善政策が打ち出されるべきである。また、そもそも保育士になりたい、続けたいという意欲を生むためにはやはり労働場所への直接の整備が必要になるだろう。小さな命を同時に扱うことはもちろん、運動会やお遊戯会などの行事の準備期間も含めた拘束時

間、女性が多い職場が故の人間関係、ハラスメント問題など、保育士の物理的、精神的負担は大きく、保育所側から保育士への十分なケアが求められる。職場の雰囲気づくりはもちろん、労務管理、事務作業の効率化、働き方に対する外部からの指導も徹底されていくことが望まれるだろう。

かといって、労働側ばかりを考えても多様な家族形態の利用者のニーズには応えきれない。公立保育所のデメリットとしてあげられるのもそこにある。公立保育所は、保育士も公務員となるため保育の質は高く労働待遇も整っているが、その人件費や運営費のコストが高く、また子供を預かる時間には厳しい。共働きや様々な生活環境のある家庭では、延長保育などそれぞれに合わせた預かり時間があるのが望まれる。そのニーズに対応できるのが民営保育所である。つまりは、公立保育所のメリットを取り入れた民営保育所の増設、もしくは今ある公立保育所の民営化がすすめられるべきだ。もちろんそれには、地域住民・利用者との信頼関係を前提とする。各自治体が地域の保育のニーズをしっかりと調査しそれに合わせた保育整備を整える事、その情報を公開することで、地域で子育てをするという認識が当たり前になり、さらに子育てをする環境が整うはずである。

労働力不足と子育てには密接な関わりがある。保育所側の設備が整ったところで、育児分担者が母親しかいない状態なら、その母親の労働力も奪われ、少子化も進む一方だ。逆もまた然りである。つまりは、働く環境のポジティブアクションと育児をする環境のポジティブアクションが同時並行で進められることが求められる。これまで提言したこともふまえて、少子高齢化という大きな社会問題を抱える日本の将来を見据え、抜本的な改革がすすめられることが重要だとまとめられるだろう。そうして、性別役割分業の概念から完全に開放され、男女ともに両立ができる環境づくりを働く場と育児の場両面からすすめることが性別によって役割や行動を制限される社会からの脱却に繋がり、その中で自由意思に基づいた選択をしていくことが我々の豊かな人生を作っていくのだ。

おわりに

本論文では、性別役割分業の概念により女性が仕事と家事育児の二重負担を強いられている現状をふまえて、公的領域・私的領域での困難、課題を分析した。そして最終的には、家庭、企業、国で並行して意識改革が必要であり、働く環境、育児をする環境双方から、互いに両立をするためのポジティブアクションを行うことで、ジェンダー平等社会が実現できるという結論に至った。コスト面を考えるとこれらが早急に改善されることは現実的ではないかもしれない。しかし、費用をかけてでも雇用や保育レベルの質は向上、維持されるべきであるし、個人個人がこの問題に向き合い考えることで状況は少しずつでも改善されていくはずである。そこに関しては、ジェンダーに関する教育を受け男女平等が当たり前の風潮で育った現代の若者たちが導いていってくれることを切に願う。

今回は、生物学的な「男性」「女性」を前提に、そして夫婦と子供がいる家族形態を中心に論じたが、男だから女だからという基準や壁がなくなれば、ジェンダーマイノリティに関しても生きやすい社会が開けてくるのではないだろうか。

本論の執筆において、家族やジェンダー問題に限らず、なにかを偏見でひとくくりにして考えてしまうことの恐ろしさを改めて感じた。そして、今ある常識や認識が何十年後には一変してしまうこと、いつまでも昔の風潮に固執して誰かの苦しみを生まないためにも、色々なことを知り学んでいくことの重要性を理解できた。自分自身も、これから社会に出て働き結婚や出産をするかもしれない未来でも、多様性を柔軟に受け入れていくことを意識し続けたいと考えた。

参考・引用文献

- 天野正子・木村涼子編著，2003，『ジェンダーで学ぶ教育』 世界思想社
- 雨宮処凛，2018，「女子という呪い」 集英社
- 伊田久美子，2017，『新自由主義とフェミニズム ―女性主体の視点から―』
<http://www2.igs.ocha.ac.jp/wp-content/uploads/2017/04/01-4%E7%89%B9%E9%9B%86.pdf> (2019.10.29)
- 伊藤公雄・牟田和江編著『ジェンダーで学ぶ社会学 全訂新版』
- 上野千鶴子，2010，『女ざらいニッポンのミソジニー』 紀伊国屋書店
- 江原由美子・山田昌弘編著，2008，『ジェンダーの社会学入門』 岩波書店
- 荻野美穂・田邊玲子・姫岡とし子・千本暁子・長谷川博子・落合恵美子編著，1990，『制度としてのく女——性・産・家族の比較社会史』 平凡社
- 大越愛子・倉橋耕平編著，2014，『ジェンダーとセクシュアリティ 現代社会に育つまなざし』 昭和堂
- 大沢真理，1993，『企業中心社会を超えて—現代日本を〈ジェンダー〉で読む—』 時事通信社
- 鹿嶋敬，2017，「男女平等は進化したか」 新曜社
- 片田珠美，2015，「男尊女卑という病」 幻冬舎
- 加藤秀一，1999，『性現象論—差異とセクシュアリティの社会学—』
- 木村涼子・古久保さくら編著，2008，『ジェンダーで考える教育の現在—フェミニズム教育学をめざして』 解放出版社
- 厚生労働省『平成30年版働く女性の实情』
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/18.html> (2019.10.29)
- 厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし』
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/34.html> (2019.10.29)
- 厚生労働省『平成29年度 雇用均等基本調査』
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-29r.html> (2019.11.6)
- 厚生労働省『平成29年度 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査—』 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング委託事業
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200711.html>(2019.11.6)
- 厚生労働省『毎月勤労統計調査 平成30年度分結果確報』
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/30/30-2fr/mk30fr.html>(2019.11.7)

- 河野真太郎, 2017, 「戦う姫、働く少女」堀之内出版
- 小山静子, 1991, 『良妻賢母という規範』勁草書房
- 塩田咲子, 2000, 『日本の政策とジェンダー—男女平等の経済基盤—』株式会社日本評論社
- 品田知美, 2007, 『家事と家族の日常生活——主婦はなぜ暇にならなかったのか』学文社
- 杉浦浩美, 2009, 『働く女性とマタニティ・ハラスメント——「労働する身体」と「産む身体」を生きる』大月書店
- 渋谷知美, 2015, 『日本の童貞』 河出書房新社
- 杉本貴代栄, 2018, 『女性学入門 [改訂版]』ミネルヴァ書房
- 善積京子, 2003, 『結婚とパートナー関係 問い直される夫婦』ミネルヴァ書房
- 田村哲樹・金井篤子編著, 2007, 『ポジティブ・アクションの可能性』ナカニシヤ出版
- 男女共同参画局 HP 『男女共同参画白書平成 30 年版』
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/index.html (2019.11.6)
- 男女共同参画局 『ポジティブアクション 関連する条約及び法律の規定』
http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html(2019.11.9)
- 徳永英子, 2007, 『女性職種に何故男性が進出できないのか—7つのサービス職種から現状と課題を探る—』リクルートワークス研究所
<https://www.works-i.com/research/> (2019.10.29)
- 内閣府 『幼児教育・保育の無償化』
<https://www.youhomushouka.go.jp>(2019.11.15)
- 広岡守穂, 2015, 「ジェンダーと自己実現」有信堂高文社
- 福岡女性学研究会, 2011, 「性別役割分業は暴力である」 現代図書館
- 堀井光俊, 2009, 『女性専用車車両の社会学』秀明出版会
- 前田正子, 2004, 『子育てしやすい社会—保育・家庭・職場をめぐる育児支援策—』ミネルヴァ書房
- 諸橋泰樹, 2002, 『ジェンダーの語られ方、メディア作られ方』現代書館
- 山口一男, 2017, 『働き方の男女不平等 理論と実証分析』日本経済新聞出版社
- 大和礼子, 1995, 『性別役割分業意識の二つの次元—「性による役割振り分け」と「愛による再生産役割」—』ソシオロジ第 40 巻第 1 号, 109–126 ページ

図表

図1-1

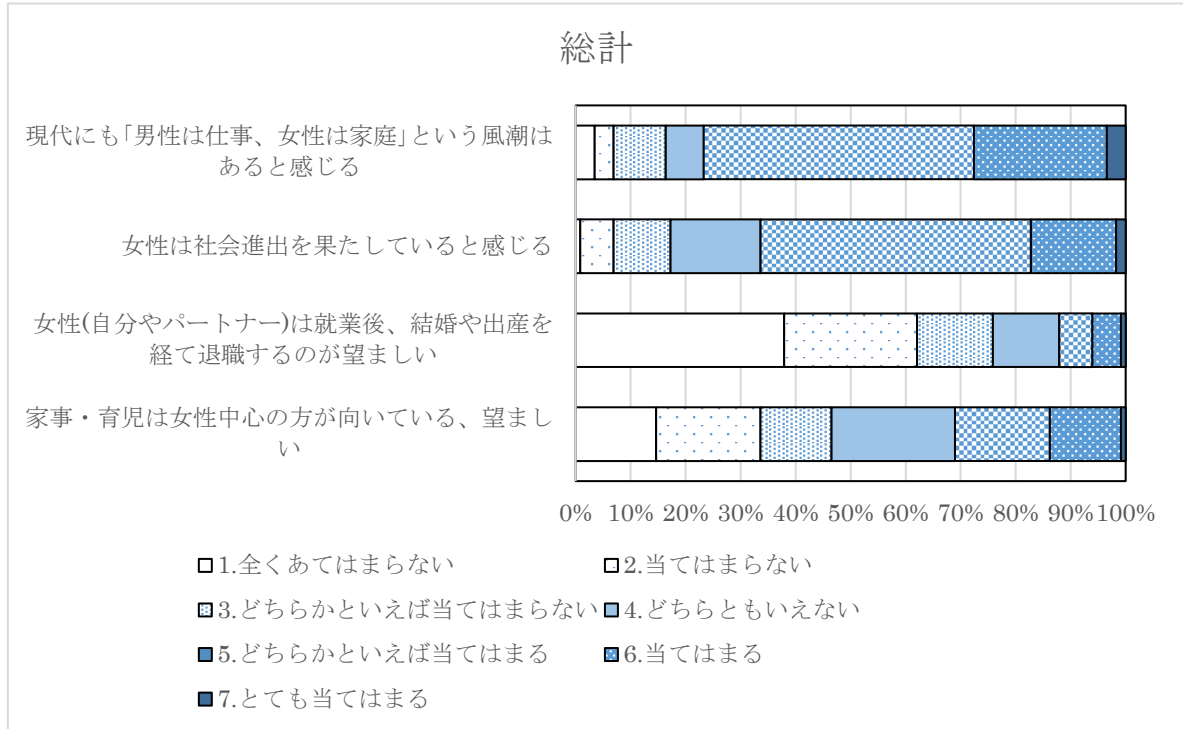


図1-2

「夫婦共働きとなった場合、実際に自分は家事の何%を負担できる、するつもりですか？(0~100の数字を入力してください)」

