

調査の総括

奈良大学社会学部教授 宮坂 靖子

◇ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現した社会について

今回の調査において、「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けてまだ多くの課題が残されているということが明らかになった。「ワーク・ライフ・バランスの実現した社会」とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」のことであり、具体的には、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会のことを指している（内閣府男女共同参画局）。

本調査でワーク・ライフ・バランスが実現した社会のイメージ（上記の①～③）を挙げて、その実現の程度について尋ねた結果、「実現できている」・「どちらかという実現できている」と肯定的な回答をした人は、①「就労による経済的自立が可能な社会」、②「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」で約3割、③「多様な働き方・生き方が選択できる社会」については約2割にとどまった。

また本調査からは、奈良県男女共同参画計画（第2次奈良県男女共同参画計画（平成18～27年度））の基本目標についての取り組みが「進んでいない」と認識する人が多いことも明らかになった。5つの基本目標別にもっとも評価が低かった項目は、「家庭と仕事・地域活動のバランスがとれ、男女ともに支え合うライフスタイルの実現」であり、次が「男女が意欲と能力に応じていきいきと働ける環境」であった。

このことからわかるように、男女共同参画社会とワーク・ライフ・バランスは密接に関係しているのであり、ワーク・ライフ・バランスの実現なしに男女共同参画社会を築くことは不可能であるといってもよい。

◇女性の就労について

本調査の回答者のうち、現在働いている女性は60.5%であり、39.5%の女性が結婚・出産・育児や介護等のために仕事をやめて現在無職であった。女性が働いていない理由は、30歳代では、「子育ての負担が大きい」、「家事の負担が大きい」、そして「希望の雇用形態や勤務時間に合う勤め先が見つからない」ことにある。40歳代でも育児・家事の負担が大きいと回答する人が多く、50歳代になると育児に代わり「親や家族の介護・看護」がトップになる。妊娠・出産・育児や介護によって離職した人にさらに詳しく尋ねてみたところ、「仕事の状況から働き続けられなかった」など「仕事上の理由」によるとする回答がもっとも多かった。「仕事上の理由」とは、具体的には、「両立できる制度や雰囲気がなかった」、「労働時間が長かった」、

「同じ状況で仕事を続ける女性がいなかった」などである。また、女性が職場で活躍するための条件として、「職場の両立支援制度の整備」、「上司、同僚の理解」、「長時間労働がなく勤務時間が柔軟」であることが望まれていた。

しかし一方で、働いていない女性のうち 20 歳代から 40 歳代では、今後就労を希望している人は 8 割にのぼった。また、奈良県が 2013（平成 25）年に結婚している 50 歳未満の女性に実施した「奈良県子育て実態調査」においても、調査当時働いていない女性の約 7 割が今後の就労を希望するという結果も出ている。女性労働力率が低い奈良県にあっても女性の就労意欲は比較的高い。ただし、いつどのような働き方をしたいのかは多様化しつつある。今回の調査で女性が考える理想の生き方として、出産後に退職し子育て後に再び仕事を持つ「再就職型」を希望する女性が増加していることもふまえると、就業継続のための支援、再就職のための支援など、人生の段階や家族のステージに応じて多様な働き方の選択・実現を可能とする就労支援が望まれる。

◇男性の家事・子育て・介護・地域活動への参加について

次に男性に目を転じてみよう。男女共同参画社会の形成において、男性の家庭や地域への参画が求められていることもいうまでもない。男性が育児休業を取得することに対しては女性の 8 割、男性の 7 割が、男性が介護休業を取得することに対しては、女性の 9 割、男性の 8 割が、「積極的に」・「どちらかという」と取得した方がよいと回答している。男性が育児や介護を行うことへの意識は徐々に変化してきている。

「男性の家事・子育て・介護・地域活動への参加」のために必要なことについては、全体では「家事参加等に対する男性自身の抵抗感の解消」が最も多く、次に「夫婦や家族間でのコミュニケーション」、「男性による家事等の評価向上」、「労働時間の短縮」が続いた。労働時間の短縮はいうまでもないが、それのみでなく、男性の家事参加等に対する認識を変えることや夫婦や家族間での会話が大切だと考えられている。特に当事者の男性が最も必要だと考えていることが「夫婦や家族間でのコミュニケーション」であったことは注目できよう。

◇今後行政が力を入れるべきことについて

「男女共同参画社会を実現するために、今後行政が力を入れるべきこと」として求められているのは、男女とも多い順に「保育サービスや介護サービスの充実」、「子育てや介護中の方への就労継続支援」、「子育てや介護による退職者の再就職支援」、「労働時間短縮などの働き方の見直し」であった。

また、男女がともに仕事と家庭を両立するための条件として、男女ともに「気がねなく制度を利用できる職場環境」を第一位に挙げている。その他にも「保育内容の充実」、「制度利用者が職場で不利益をうけない体制」が男女双方から必要とみなされていた。

以上の点から言えることの第一は、保育・介護サービスなどの家族支援の充実と、働き方の

見直しを含めた就業継続支援・再就職支援が強く求められているということである。第二に、就業継続を支援する諸制度については、制度そのものの必要性から制度が実際に利用できることを求める段階に移行したことが指摘できる。気がねなく制度を利用でき、そのことがその後のキャリアに不利益とならない、職場風土（企業文化）を醸成することの重要性が認識されている。また、働き方を見直す際には、時間あたりの「労働生産性」という概念を導入することが必要不可欠であろう（「労働生産性」とは、働き手ひとりあたりがどれだけ新しい価値を生み出しているかを示す指標）。

◇性別役割分担意識について

仕事と家庭の両立の条件として女性の回答の第二位を占めたのが「女性の就労への家族等の理解と協力」であった。また、先にも男性の子育てや高齢者の介護の促進のために「家事参加等に対する男性自身の抵抗感の解消」が求められていることを述べたが、この背景には「男は仕事、女は家事・育児・介護・看護」という性別役割分担意識の存在が指摘できる。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方は、世代差があるものの現在でもなお約半数の人（男女ともに）に支持されており、男女双方の「ワーク・ライフ・バランス」の実現を妨げる要因となっている。

性別役割分担意識を変えていくために、学校教育や社会教育の場においてさまざまな取り組みがなされてきたが、今後は、日常生活をともに過ごす身近な関係のありかたを見直しつつ意識変革を促していくことの重要性がより高まると考えられる。

◇超少子高齢社会の男女共同参画について

奈良県で男女共同参画社会の実現が強く求められる背景には、全国最下位に位置する低い女性の就業率（2010（平成22）年、56.5%、対象20～64歳）、同時に全国でも低位にある合計特殊出生率（2013（平成25）年、1.31、全国ワースト4位）という現実がある。

先進諸国にあっては、女性労働力率と合計特殊出生率は正の相関関係にあり、合計特殊出生率の高い国は女性労働力率も高くなっている。また、世界経済フォーラムが毎年公表している男女格差（ジェンダー・ギャップ）の少なさを示す順位は、世界142カ国中104位であり（2014年公表）、その原因は女性の政治領域への参画と職場進出の遅れにあることが指摘されている。日本の状況は国際的にも問題とされており、超少子高齢社会へと向かいつつある日本にとって、さらには奈良県にとって女性労働力率を高めることは喫緊の課題となっている。

イクメンという流行語にみられるように父親の育児参加が少しずつ進みつつあるとはいえ、夫の担っている育児の割合は約2割にとどまっており、夫の育児に対して4割の妻が不満を抱いている（国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」）。また2013年の介護離職者は前年比41%増の9万3000人と5年前の2倍に膨らんでいる（厚生労働省「雇用動向調査」）。現在ではその7割を女性が占めてはいるものの、近年、男性介護者の増加も目立ってき

ており、介護者のうち男性が3割を占める（厚生労働省「国民生活基礎調査」）。超少子高齢社会の到来を控えて、仕事と家庭の両立は女性の問題ではなく、男性の問題となることは確実である。本調査の目的は、「女性がいきいきと活躍するための施策の検討を行う」ことであるが、女性がいきいきと活躍するためには、男性もいきいきと活躍していなければならない。

経済社会情勢や人口構造の急激な変化のなかで、男女共同参画行政は、女性のための男女共同参画から、文字どおり男女のための男女共同参画へと大きく舵を切ることを余儀なくされている。国・地方自治体の行政の担う役割の大きさは多言を要しないが、同時に、企業・個人も含めそれぞれが自らの課題を認識しその解決に取り組むことが求められる。

もっとも基本となるのは、性別役割分担意識を見直し、男女がともに働き、ともに家事・育児・介護・看護を担うことがあたりまえとなる風潮を根付かせることである。家族では会話を大切にし、お互いに尊重しあいながら理解を深める。企業は、働きながら育児や高齢者介護をしやすい制度や職場環境の実現に取り組む。そして行政も、多様な働き方を選択できるための環境整備と保育・家族サービスなどの家族支援に向けた取り組みを行う。これらの迅速かつ地道な取り組みが「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために必要不可欠であり、同時に男女共同参画社会の実現を可能にするものである。

【参考資料】

内閣府男女共同参画局「仕事と生活の調和の実現に向けて」

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>

奈良県『奈良県子育て実態調査報告書』平成26年3月

<http://www.pref.nara.jp/35902.htm>

世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2014」

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/rankings/>

国立社会保障・人口問題研究所「第5回全国家庭動向調査」

http://www.ipss.go.jp/ps-katei/j/NSFJ5/NSFJ5_top.asp

厚生労働省「平成25年雇用動向調査」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/14-2/index.html>

厚生労働省「平成25年国民生活基礎調査」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa13/index.html>