

# 20～50代男性の 男女共同参画および女性活躍推進に 関する意識等調査

大阪市では、企業における女性活躍に関する施策の推進にあたって、男性の家事育児等の家族的責任やワーク・ライフ・バランスに関する意識や、女性活躍推進に対する考えなどを把握し、課題を明らかにするため、「20～50代男性の男女共同参画および女性活躍推進に関する意識等調査」を実施しました。

- 【調査方法】 インターネットによるウェブアンケート調査
- 【調査対象】 20～50代の大阪市内在住かつ在勤の男性600名。調査会社登録モニターにより条件該当者を抽出。
- 【調査期間】 平成29年11月6日(月)～平成29年11月11日(土)
- 【調査項目】 ・女性の働き方についての考え ・働きぶりや特性についての考え  
・夫婦の役割分担について ・子どもがいることによる仕事上の影響、育児休業について
- 【協力研究者】 川口章(同志社大学政策学部教授、大阪市男女共同参画審議会会長)  
与謝野有紀(関西大学社会学部教授)
- 【実施機関】 大阪市立男女共同参画センター中央館  
<http://www.creo-osaka.or.jp/research/theme.html#h29>



## 男女で異なるリーダーシップ資質への評価

女性の職場での働きぶりに対する評価について、積極性、責任感、正確性について高い評価がある一方で、仕事に関する知識やリーダーシップについては、男性への評価と比べて10ポイント以上低い結果となりました。仕事に関する知識やリーダーシップは、管理職登用の要件としても不可欠の要素ですが、女性のこれらの資質に関する男性からの評価が低いことがわかります。

女性社員が現場経験を積めるような配置および育成計画の策定や、女性を対象としたリーダーシップ育成研修などが求められます。

女性への評価	〈職場での働きぶり〉	男性への評価
75.0%	積極性	79.0%
72.2%	責任感	79.4%
72.1%	正確性	66.5%
57.8%	仕事に関する知識がある	75.3%
41.8%	リーダーシップがある	67.5%

## 短期間からの男性育休取得のすすめ

回答者の2割以上が、現在の給与が100%補償されるとしても育児休業を「取りたくない」と回答しました。その背景には、育児休業に対する「職場からの長期離脱」と、それに伴う「出世への悪影響」という不安が存在しています。これらの不安なイメージを払拭するためにも、段階的な取組みとして、まずは「2週間超～1ヶ月」の期間で男性の育児休業取得を積極的に促進することが、効果的だと考えられます。また同時に、社内や取引先の理解を求める啓発も不可欠です。

育児休業に対する考え方(「そう思う」「ある程度そう思う」の合計が高い項目)		取得希望日数	
第1位	「男性が育児休業を取得することは、取引先との関係を考えて難しい」66.3%	第1位	「取りたくない(0日)」23.5%
第2位	「育児休業を取ると出世(昇進・昇給)に悪影響があると思う」64.2%	第2位	「2週間超～1ヶ月」20.5%
第3位	「育児休業を取ると、仕事から離れている期間に、同僚との仕事の能力に差がつくと思う」58.6%	第3位	「3ヶ月超～半年」11.0%

## 男女共同参画意識の浸透と不公平感

固定的な性別役割分担意識については「古いもの」として認識し、特に若年層において男女共同参画意識が着実に浸透していることが伺えました。同時に、「男性が家族の稼ぎ手である」という意識も根強いこともわかりました。

川口章教授からは、「ワーク・ライフ・バランス施策利用者に対する理解や共感を持つ男性労働者が、同時にワーク・ライフ・バランス施策や女性活躍推進施策に対する不公平感という矛盾した感情を持つという解釈が可能である」との指摘がありました。

ワーク・ライフ・バランス施策や女性活躍推進施策について「不公平感」をぬぐえないことから、現在の働き方に「しんどさ」を感じていることも伺えます。長時間労働は正につながる働き方改革や、家事・育児の社会化などの取組が求められます。

クレオ大阪中央  
研究室長コラム データで読む男女共同参画

## 「日本の特徴、M字型労働力率」は いずれ消えるか？

働き方をあわす図が、15～65歳の生産年齢人口の年齢階級別労働力率です。それぞれの年齢階級が労働に従事している率を示します。男女別や複数年のデータを一つの図に重ねると働き方の変化を読み取ることができます。

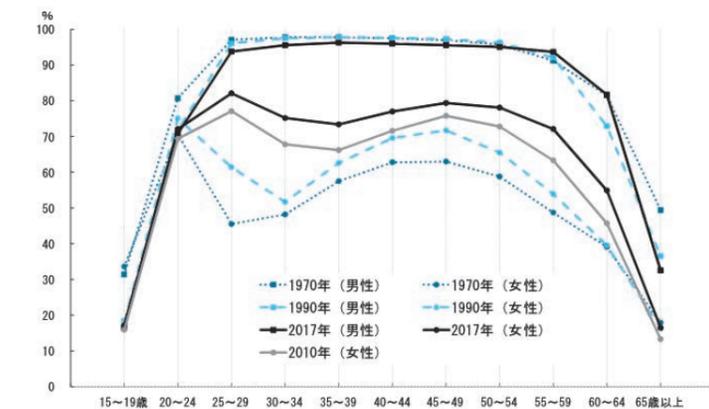
この図が示す1970年、1990年、そして2017年の約半世紀で女性の労働力全体は上昇しました。いわゆる「M字型」消失の傾向を示しています。つまり男性の労働力率のえがかたち、逆U字型に近づいたのです。

20世紀後半、日本女性の働き方の特徴は「M字型労働力率」の存在でした。その原因は20歳代後半から30歳代の出産子育て期の女性が労働市場に登場しないからです。M字

は日本の女性が育児という家族的責任を一手に引き受ける働き方の象徴といえます。

男女雇用機会均等法30年余りの2017年、M字型の底があがりました。これは女性労働者増加として評価できます。ただこうした変化の背景に、同時に男女未婚率の上昇や低出生率の継続による少子化傾向が進行しています。さらに女性のパートや派遣労働者比率の増加など女性の働き方に関わる課題も拡大しつつあるのです。働く女性の量的増加は婚姻、出生とともに就労をめぐる質的条件の変化と深く関わっています。

図3-2 年齢階級別労働力率 1970年、1990年、2010年、2017年



資料出所 総務省「労働力調査」

データ出所 労働政策研究・研修機構(JILPT)「早わかり グラフで見る長期労働統計」(2018年6月2日取得)  
[http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/pdf/g0203\\_02.pdf](http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/pdf/g0203_02.pdf)

大阪市立男女共同参画センター中央館 研究室長:服部良子(平成30年4月着任。専門分野:社会政策、ワーク・ライフ・バランス問題)