

経済産業研究所
BBLセミナー
2014年6月25日

家庭と職場における男女共同参画の規定要因と効果

本田由紀

東京大学大学院教育学研究科教授

社会状況・研究動向・問題関心

社会状況

- 少子高齢化、生産年齢人口減少、国家の財政バランスの悪化が進む中で、「女性の活躍」が政策的に推進されるも、捗々しい進捗が見られない。
- 「女性の活躍」のための施策は、待機児童対策、学童保育拡充、企業の役員に占める女性比率の数値目標化、限定型正社員など働き方の多様化、男性の育児休業取得推進など、行政および企業の制度に関する事柄が主。
- これらが十分に機能するためには、広範な人々が「女性の活躍(社会進出)」およびそれと表裏一体の「男性の家庭進出」を〈仕方のないこと〉ではなく〈すばらしいこと〉と実感し、それに沿って行動するようになることが必要だが、それに向けての社会への働きかけは乏しい。

研究動向

- 「女性の社会進出」がもたらす(望ましい)効果に関する実証研究は、経済の活性化や企業収益の増大、もしくは出生率上昇・人口維持などの「効果」に注目するものが多い。また、「男性の家庭進出」については、子ども数もしくは夫婦関係・メンタルヘルスなどを「効果」とみなすものが多い。
- 「女性の社会進出」を左右する企業要因に関する実証研究は、WLBへの取り組みや職場環境に注目するものが多い。

※近年の主要な研究例: 樋口(2014)、佐藤・武石(2014)、山本(2014)、山口(2013)など

- こうした既存研究があまり注目していないような、「女性の社会進出」「男性の家庭進出」の効果や要因にまで視野を拡大する必要はないか? むしろジャーナリスティックな言説の中に、それらのヒントがある場合もあるのでは?

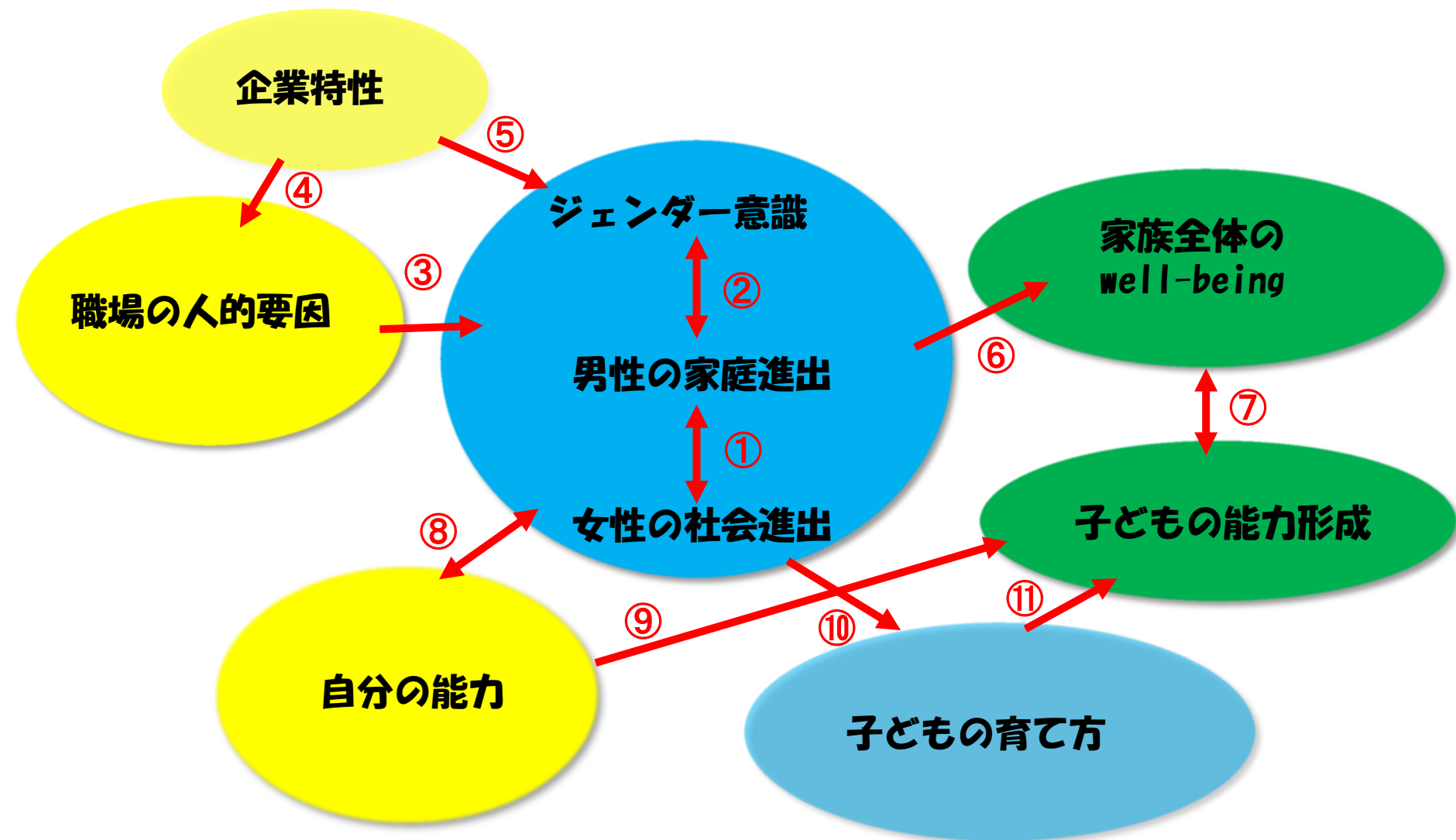
ジャーナリスティックな言説の例

- 「幸せな結婚」という偽装工作で男をハメる「タガメ女」とは 深尾葉子・大阪大学大学院准教授に聞く「家族関係の欺瞞の原点」(2013.5.10)
http://business.nikkeibp.co.jp/article/interview/20130508/247724/?leaf_ra
- もの凄く古いタイプの上司「粘土層」への接し方(2014.3.31)
<http://dual.nikkei.co.jp/article.aspx?id=1790>
- 家事男(カジメン)に注目！ 結婚相手の選び方(2013.5.11)
<http://notesmarche.jp/2013/05/3473/>
- 毒親気味な母 「...専業主婦をしています。完全に過干渉です。私も利用するだけして甘えすぎているとは思っているので、非はありません。」(2012.10.24)
<http://oshiete.goo.ne.jp/qa/7764553.html>

問題関心

- 「女性の社会進出」「男性の家庭進出」の帰結を、従来よりも広げて考えることが必要では？
→たとえば、子ども世代の出生数だけでなく、家族全体の well-being や子どもの能力形成という側面なども考慮するべきでは。
- 「女性の社会進出」「男性の家庭進出」の要因も、従来よりも広げて考えることが必要では？
→たとえば、職場の制度要因だけでなく、職場の人々の意識など人的要因や、本人の職業能力の中身なども考慮するべきでは。

分析枠組み(○付数字は分析の順番)



データと変数

調査概要

■調査票タイトル	「女性の活躍」に関するアンケート
■調査方法	インターネットリサーチ
■実施機関	株式会社マクロミル
■実施期間	2014年05月13日(火)～2014年05月15日(木)
■割付条件	下記の通り(有効サンプル合計約2000)

		20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	計
男性	既婚	38	163	185	197	1037
	未婚	181	128	84	61	
女性	既婚	52	188	199	209	1030
	未婚	162	98	67	55	
計		433	577	535	522	2067

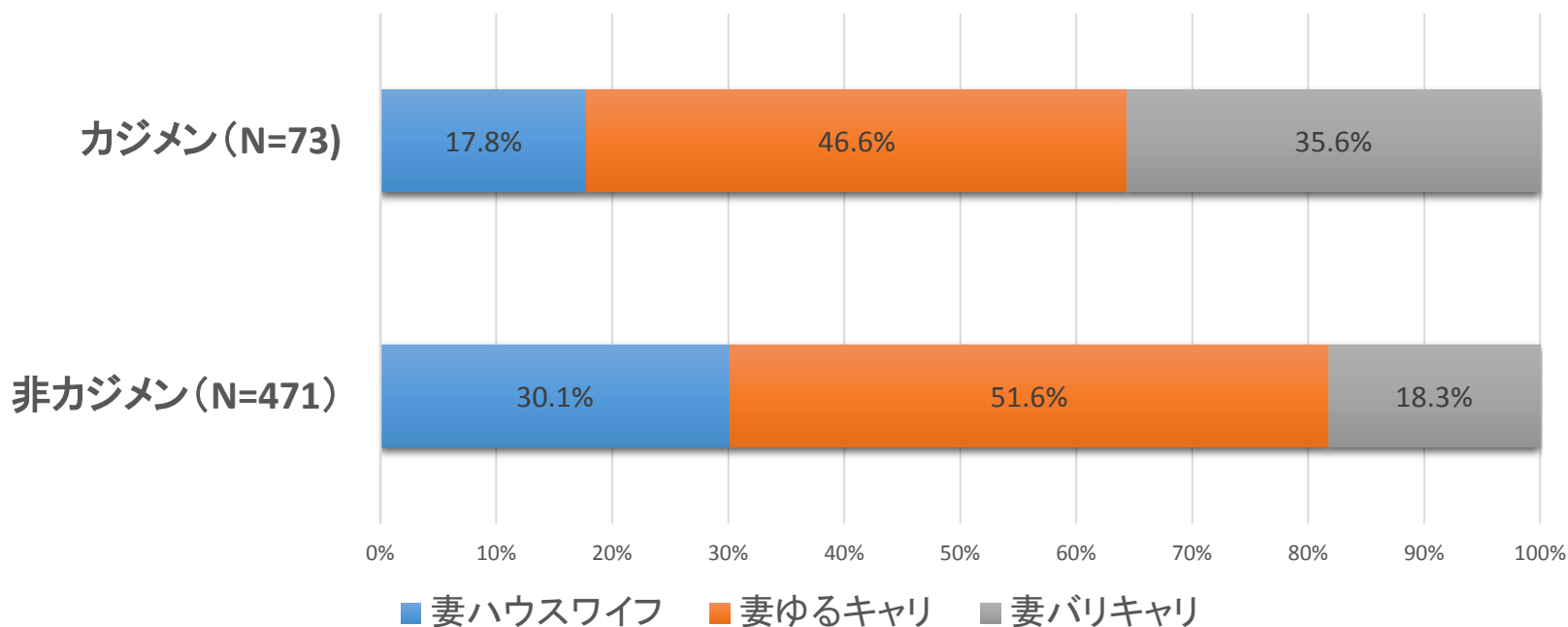
主な変数

- **【男性の家庭進出】「カジメン」**: 家事分担比率が40%以上の既婚男性
- **【女性の社会進出】「バリキャリア／ゆるキャリア／ハウスワIFE」**: 昨年年収が順に300万円以上、300万円未満、収入なしの既婚女性
- **【男性の家庭進出・女性の社会進出】旧ジェンダー意識スコア**: 「家族を養い守るのは男の責任だ」「子どもをきちんと育てるためには、子どもが3歳になるまで母親が家にいたほうがいい」「夫よりも妻のほうが収入が高いのはいやだ」「女性が男性を立てると物事がうまく運ぶことが多い」といった、性別役割分業や男尊女卑を肯定する意識。因子分析によって算出したスコア。
- **【職場の人的要因】「粘土層」**: 「家庭と仕事の両立に理解のない中高年男性」
- **【職業能力の内実】「スキル・資格」「性格・態度」**: 仕事上の「強み」に関する自由記述をアフターコーディング
- **【自分／子どもの能力形成】(自分／子どもの)「てきぱき度」「はきはき度」**: (自分／子どもは)「ものごとをてきぱきと進められるほうだ」「自分の意見をはっきり言えるほうだ」に「まったくあてはまらない」=1点、「あまりあてはまらない」=2点、「まああてはまる」=3点、「とてもあてはまる」=4点として点数化したもの

分析結果

①男性の家庭進出は女性の社会進出と関連

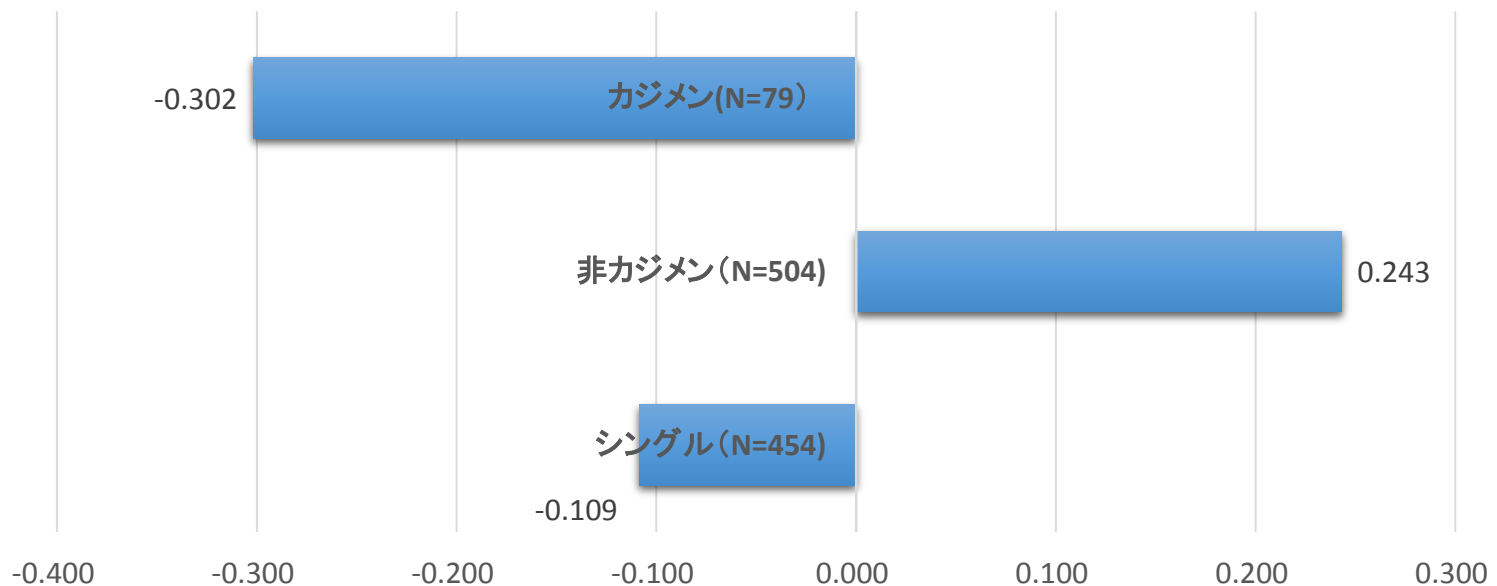
カジメン／非カジメンと妻の収入



p=0.002

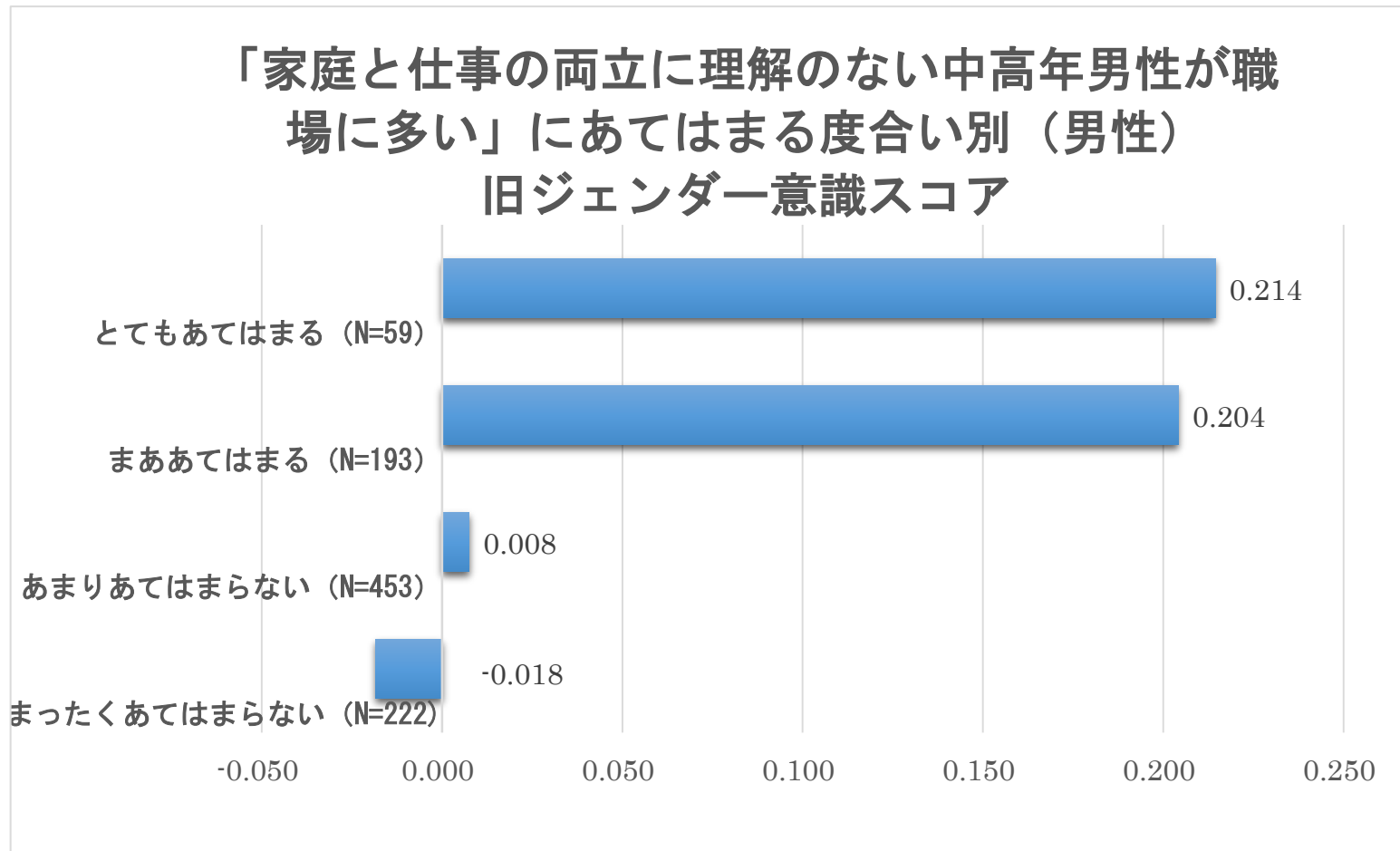
②男性の家庭進出とジェンダー意識は関連

カジメン／非カジメン／シングル別 旧ジェンダー意識



$p=0.002$

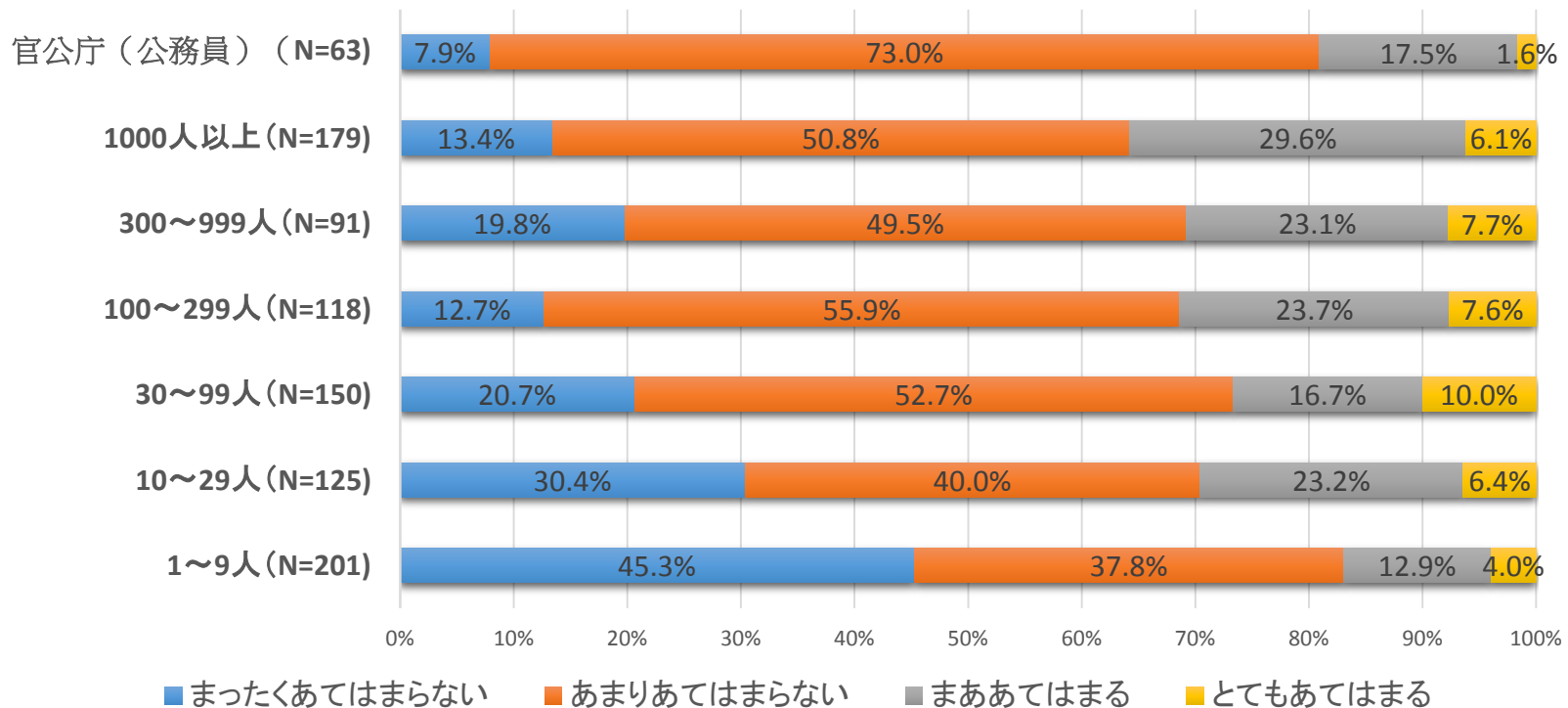
③職場の人的要因は男性の旧ジェンダー意識と関連



p=0.009

④ 企業規模と人的要因は関連

企業規模別 「家庭と仕事の両立に理解のない
中高年男性が職場に多い」度合い(男性)

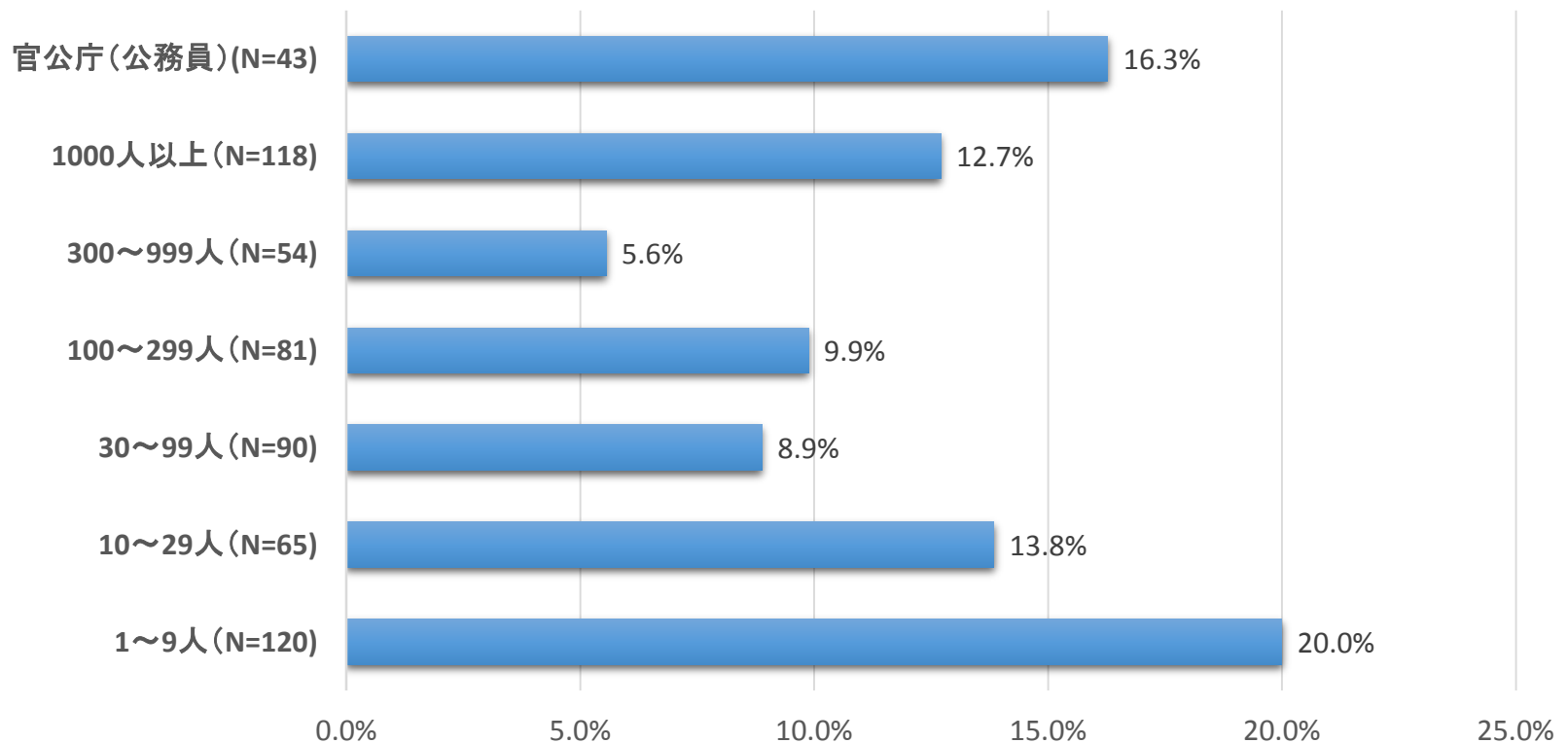


p=0.000

⑤ 企業規模と男性の家庭進出

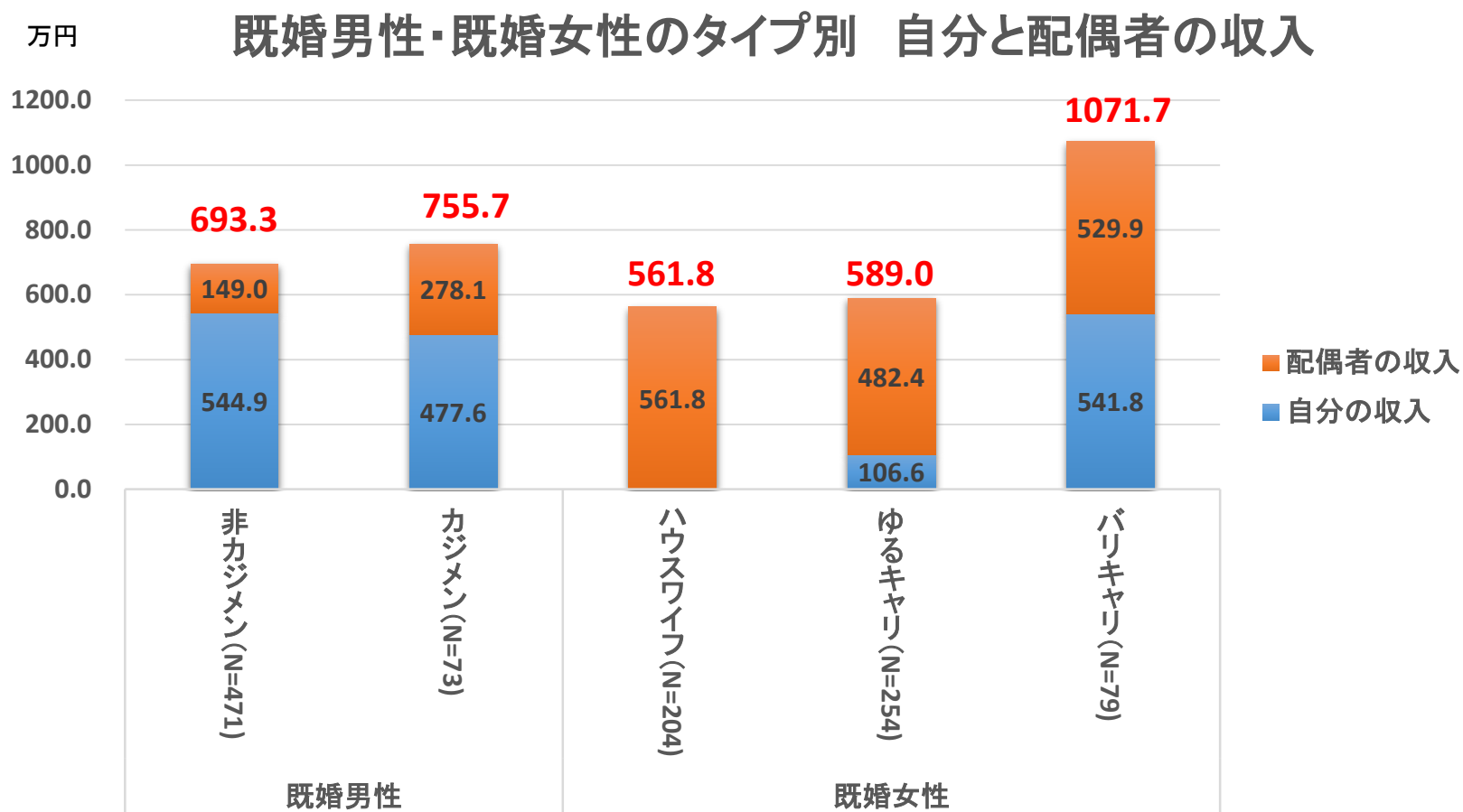
(統計的に有意ではないが傾向は読み取れる)

企業規模別 既婚男性中のカジメン率



p=0.110

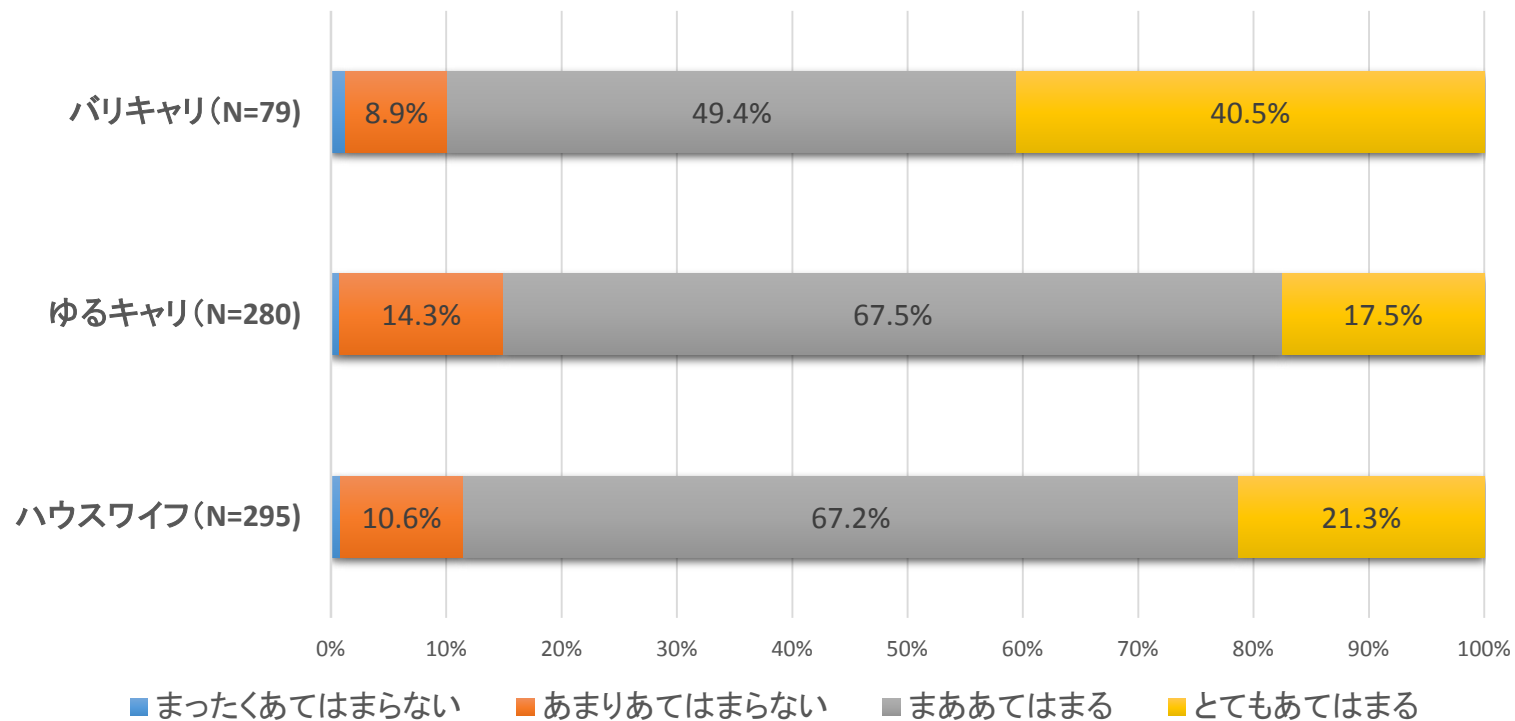
⑥ 男性の家庭進出・女性の社会進出と家計収入は関連



既婚男性の自己収入: $p=0.020$ 、既婚男性の配偶者収入: $p=0.000$
 既婚女性の自己収入: $p=0.000$ 、既婚女性の配偶者収入: $p=0.001$

⑥女性の収入と家族関係は関連

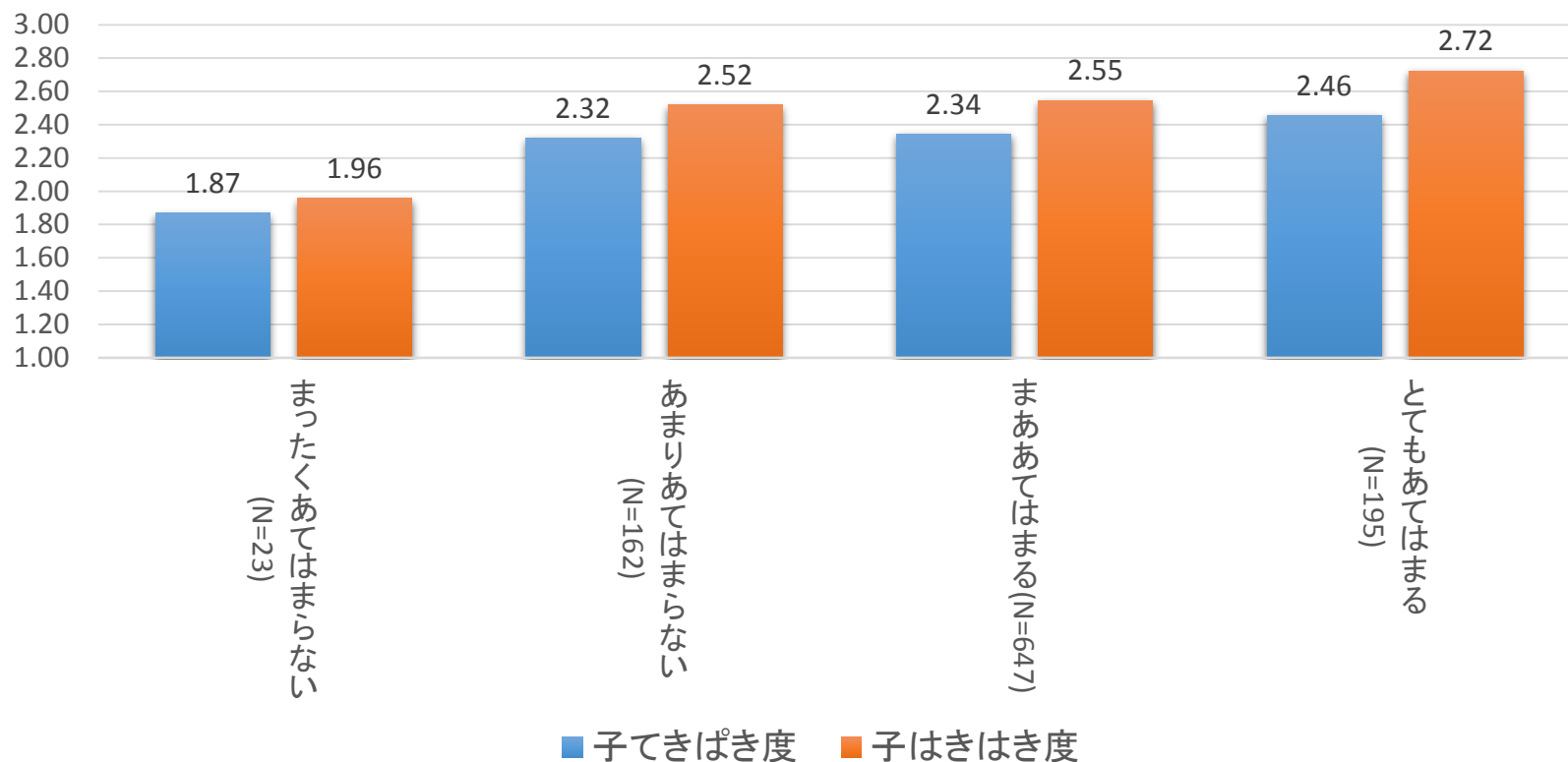
女性の収入別 「家族と仲が良い」度合い(既婚女性)



p=0.002

⑦ 家族関係と子「てきぱき・はきはき」は関連

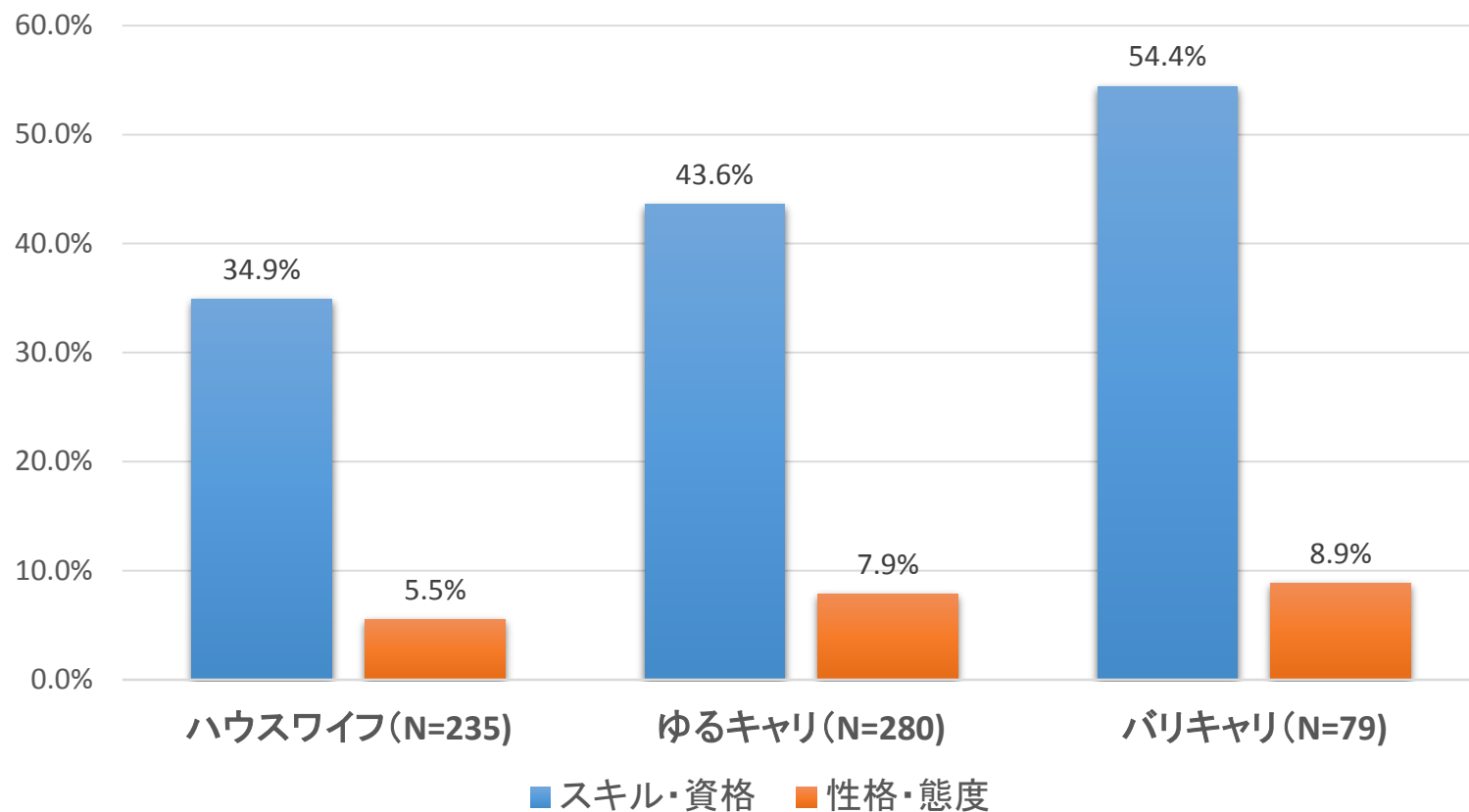
既婚有子男女の「家族と仲が良い」度合い別
子てきぱき・はきはき度



子てきぱき度 : $p=0.006$ 、子はきはき度 : $p=0.000$

⑧女性の収入と職業能力(「スキル・資格」)は関連

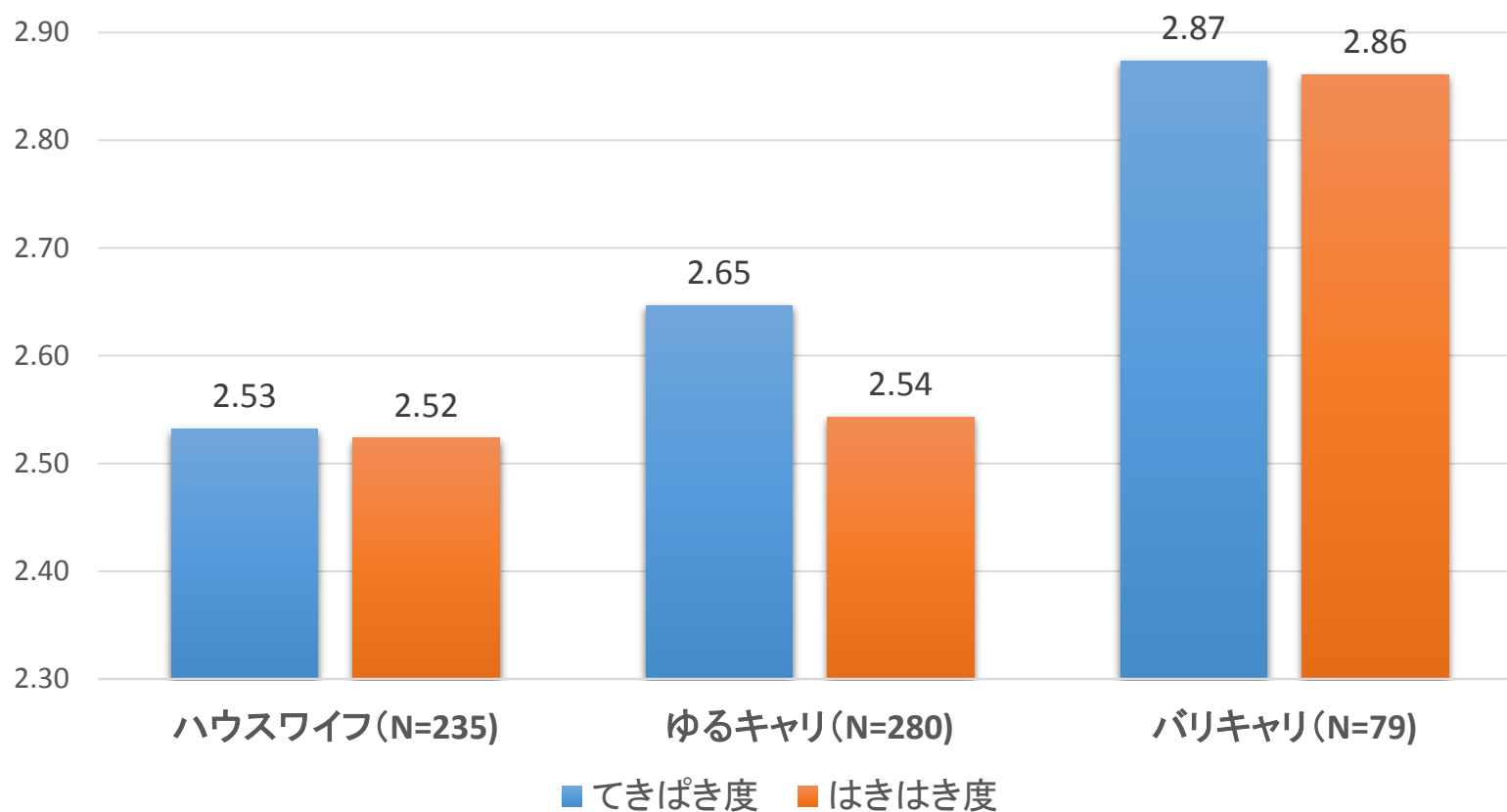
女性の収入別 仕事上の「強み」保持率



スキル・資格: $p=0.006$ 、性格・態度: $p=0.473$

⑧女性の収入と「てきぱき・はきはき」は関連

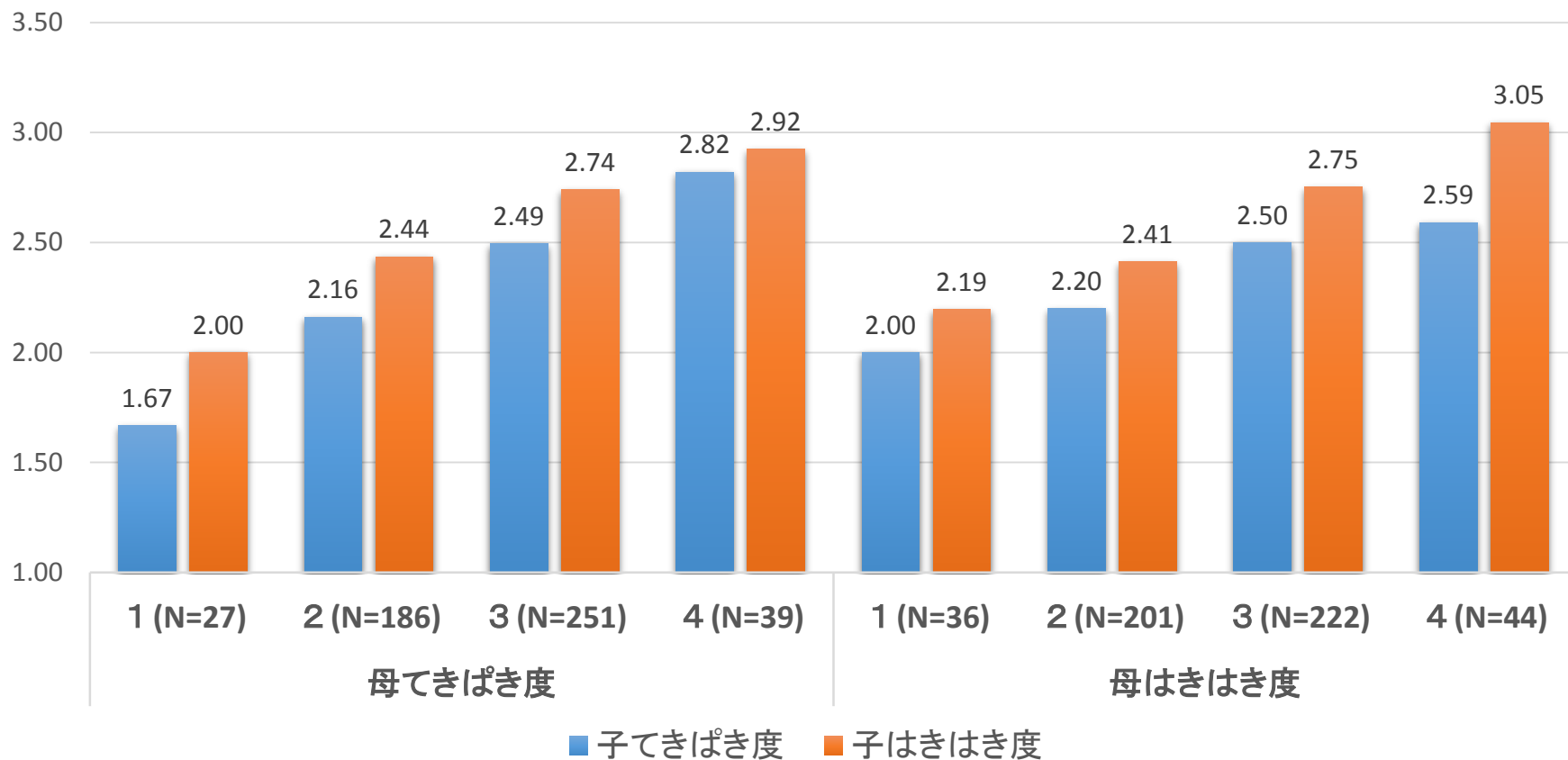
既婚女性の収入別 てきぱき・はきはき度



てきぱき度: $p=.001$ 、はきはき度: $p=.002$

⑨母子の「てきぱき・はきはき」は関連

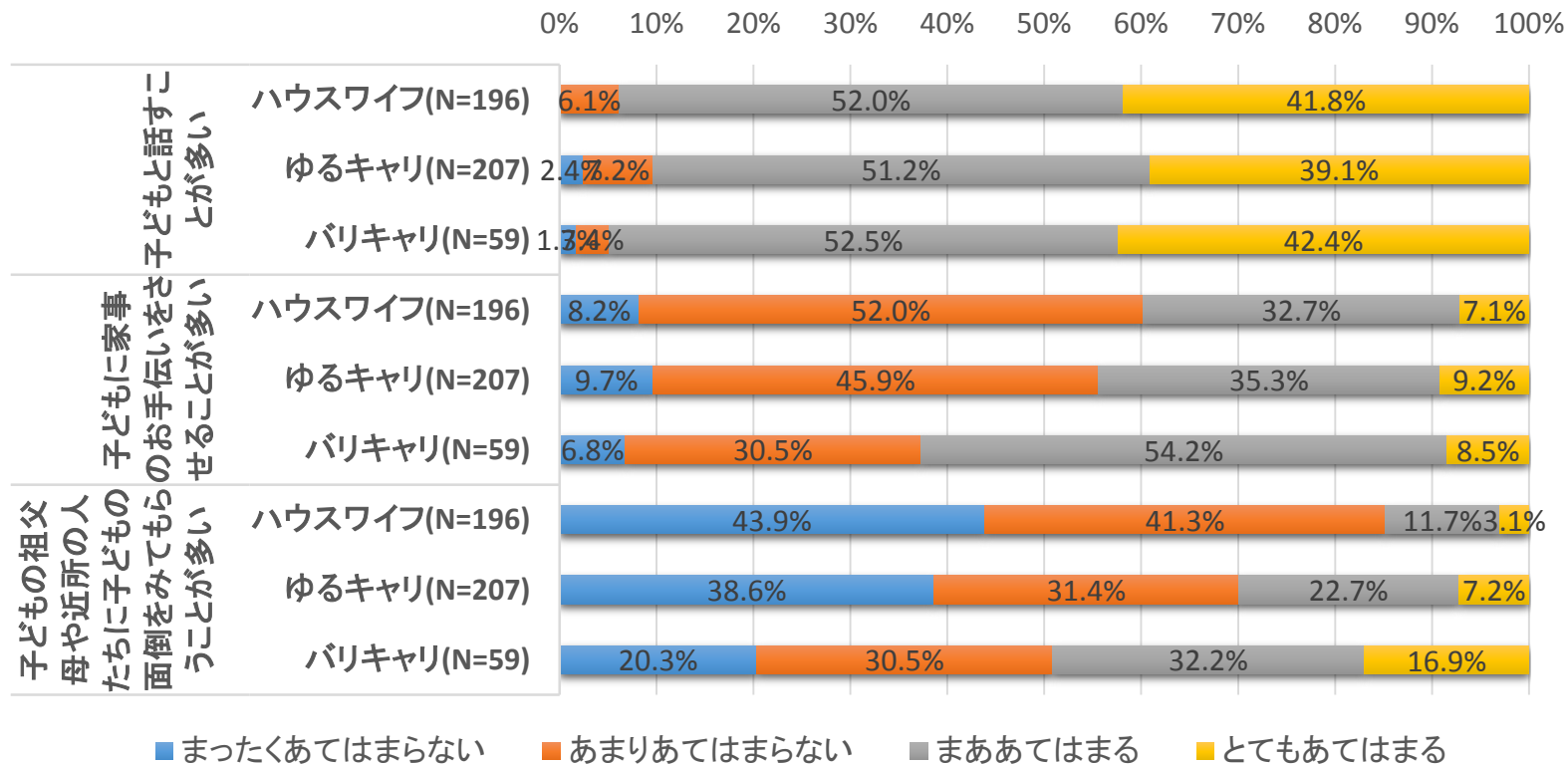
母てきぱき・はきはき度別 子てきぱき・はきはき度



すべてp=0.000

⑩女性の収入と子どもの育て方は関連 (子どもと話す量には差がない)

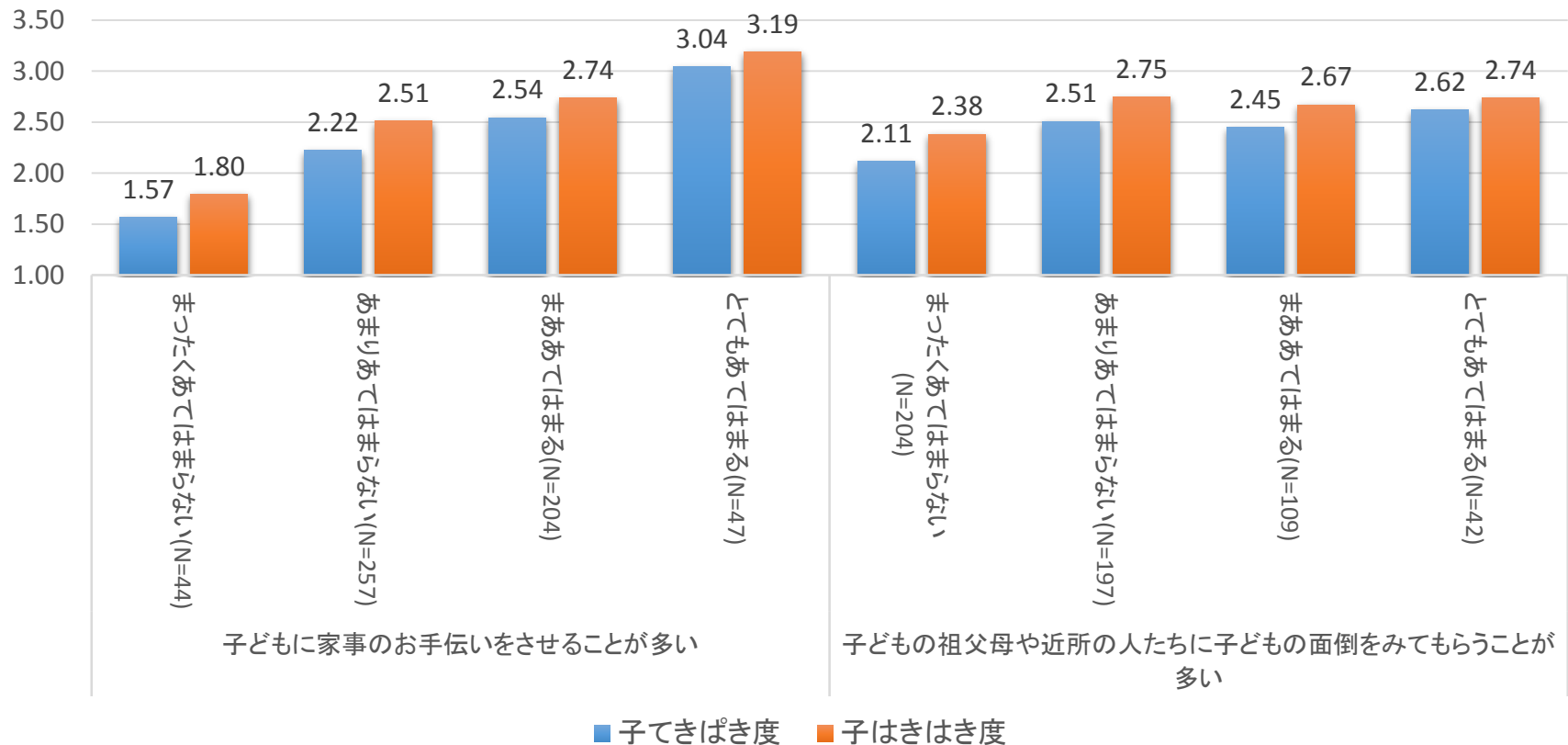
既婚有子女性の収入別 子供の育て方



話す: $p=0.428$ 、お手伝い: $p=0.073$ 、面倒みてもらう: $p=0.000$

⑪子どもの育て方と子「てきぱき・はきはき」は関連

子どもの育て方別 子てきぱき・はきはき度(既婚有子女性)



すべてp=0.000

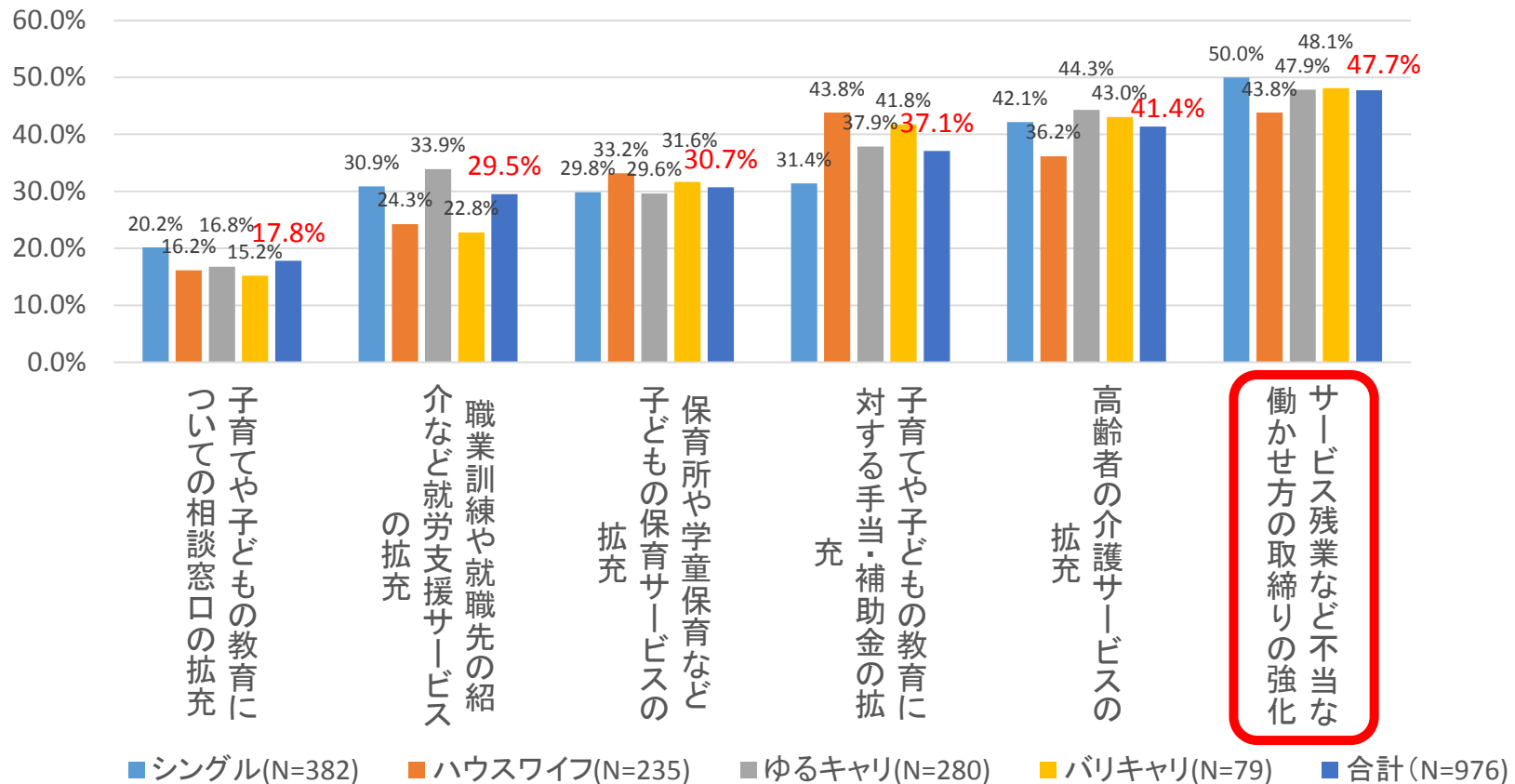
結論とインプリケーション

要するに

- 「てきぱき・はきはき」した次世代を育てたいのであれば...
- 「女性の社会進出」(特にバリキャリア)と「男性の家庭進出」(カジメン)は、家計や家族関係を安定させるとともに、子どもの自立促進(お手伝い)や子育ての社会化(親以外による子育て)を増大させるため、次世代育成にも良い効果がある。
- 「女性の社会進出」を促進するには、女性の職業能力(特にスキル・資格)を向上させることが役立つ。
- 中規模～大規模の企業に多い「家庭と仕事の両立に理解のない中高年男性」(粘土層)が障害になる。
- それゆえ、「女性の活躍」を進めるには、**女性の職業教育訓練**と、**中高年男性の意識改革**が、きわめて重要と考えられる。
- なお、女性は「**ブラック企業**」の**一掃**を強く望んでいることも重要。(次のスライドを参照)

(参考) 行政に対する女性の要望

女性が行政に対して「強く要望する」こと



左から順にp=0.052、0.003、0.632、0.018、0.015、0.045

参考文献

- 石川周子、2003、「父親の養育行動と思春期の子どもの精神的健康」『家族社会学研究』15(2)
- 児玉直美、2014、「RIETIプロジェクト「ダイバーシティとワークライフバランスの効果研究プロジェクト」結果報告」経済における女性の活躍に関する共同セミナー
- 佐藤博樹・武石恵美子編、2014、『ワーク・ライフ・バランス支援の課題: 人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会
- 末盛慶、2002、「母親の就業は子どもに影響を及ぼすのか」『家族社会学研究』13(2)
- 樋口美男、2014、「女性活躍推進の経済効果」経済における女性の活躍に関する共同セミナー
- 本田由紀、2005、「子どもというリスクー女性活用と少子化対策の両立を阻むもの」橘木俊詔編著『現代女性の労働・結婚・子育てー少子化時代の女性活用政策』ミネルヴァ書房
- 本田由紀、2014、「仕事に関する「強み」自認の規定要因と効果ー「30代ワークスタイル調査」の分析よりー」RIETI Discussion Paper Series 14-J-014
- 山口一男、2013、「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因ー女性であることの不当な社会的不利益と、その解消施策について」RIETI Discussion Paper Series 13-J-069
- 山本勲、2014、「企業における職場環境と女性活用の可能性ー企業パネルデータを用いた検証ー」RIETI Discussion Paper Series 14-J-017