

『那覇市男女共同参画社会に関する市民意識調査』

『那覇市男女共同参画社会に関する事業所意識調査』

所 感

沖縄キリスト教大学・大学院 教授
新垣 誠

『那覇市男女共同参画社会に関する市民意識調査』所感

文責： 新垣誠

今回の意識調査では、メディアの影響などで男女共同参画に対する意識の高まりは確認できるものの、依然変わらない問題とその深刻さも浮き彫りとなった。

各分野での「男女の地位の平等感」に関しては、「男性が優遇されている」との感覚がまだまだ根強い。特に「政治の場」における男性優遇感は現実通りであり、国際社会でも他の先進国のみならず他の多くの国々に遅れをとっている分野である。今日の少子化問題が、政治的意思決定の場に女性の声が反映されないまま政策が取られてきた結果だとの非難もあり、国はもちろんのこと、那覇市としても市民の意識を受け止め、更なる改善に努力しなければならない分野であろう。

「法律や制度の上」での不平等感は、平等感を上回っている。これは最近やっと始まった民法改正の動きによるものが大きいだろう。家庭生活や職場でも男性優遇感が男女平等感を上回っており、「社会通念・慣習・しきたり」では、平等感は僅かに 12.1 パーセントで、7割を超える回答者が男性優遇感を表明している。このように制度もさることながら風土におけるジェンダーギャップ感は深刻なものがあり、那覇市として啓発活動を強化する必要があるだろう。平成 27 年の調査と今回（平成 29 年）の調査を比較しても平等感にほとんど変化は見られず、国や那覇市など行政の取組みの効果が問われるところだ。

全ての分野において女性の平等感は男性に比べて低い。近年のイクメンブームで育児をする男性が若い世代を中心に増加したと思われるものの、家事の分担は女性に偏り、女性にしてみればまだまだ家庭生活における不平等感は根強い。離婚・再婚による民法上の手続きのしわ寄せも女性に偏ることが多く、同時にそのジェンダーギャップに対する男性の意識の低さも現れていると言えるだろう。全国比で見ても那覇市の平等感は低い。特に「家庭生活」や「地域活動・社会活動の場」、「社会通念・慣習・しきたり」での平等感は際立って低い。これらの項目はそれぞれリンクしていて、社会全体を覆うジェンダー不平等の風土が依然として強い現状を物語っているようだ。

沖縄社会のジェンダー観を代表する風習として、家父長制度に支えられた「トートーメー」継承がある。調査では（位牌継承は）「それぞれの家に任せるべきである」との個人の答えが約 5 割であるのに比べ、実施には男性のみが継いでいるという回答が全体の約 7 割を占めている。男女共同参画の推進に共通する課題であるが、個人の意識が変化しても家族や職場、親族関係など社会的場の力学が変革されるまでにはかなりの時間を要す。啓発を目的とした施策を実行する際に、個人単位の講座やポスターセッション

にとどまることなく、夫婦や家族、職場全体を対象とした社会集団単位での啓発事業が必要となってくるだろう。

「男の子・女の子に受けさせたい教育程度」の質問には、女の子が若干低いものの、6～7割が「大学・大学院」と回答している。ただし「短期大学・高等専門学校」程度との回答では、女の子が男の子の2倍である。これは学問的な知識は男性、実務的なスキルは女性という意識の表れかもしれない。大学進学率全国最低の沖縄県では、希望はあっても経済的理由から大学進学を諦める世帯も多いと思われる。

家庭生活の「家計を支える人（生活費を稼ぐ）」においては、「主に夫」は35%止まりで、半数を超える世帯において「同じ程度」もしくは妻も「一部負担」していることが明らかになった。ほとんどの世帯が共働きにも関わらず「家事をする人」は、との質問に「主に妻」と「主に妻が行い、夫が一部負担」と答えた人は8割近くに登った。所得が全国最低の沖縄では共働きでないと家計が成り立たない世帯も多い。そんな中、家事の負担が異常なまでに妻に偏っている現状は、早急に是正する必要がある。共働きといっても女性がパートや非正規の雇用形態を取っているがゆえに、収入が夫より低いケースも多い。収入額をもって男性が仕事のみを行い、家事を女性に押し付ける傾向も伺えるが、これは日本社会全体における男女の賃金格差の表れでもあり、その是正が急がれる。また「家事」のみならず「育児」と「介護」の項目を見ても、女性が大きな負担を強いられている事実が確認できる。

配偶者への希望として特徴的なのは、女性の7割以上が男性の稼ぎをあてにしていけない点だ。現実的に家計を支えないと生活できない女性たちの意識の表れだろうか。それに比べ、家事・育児・介護を男性に求める女性の声は強い。お互いに仕事を持ちながら、家庭生活における負担が女性に偏る現状への不満が、女性を社会進出からも出産からも遠ざけているように思われる。

結婚や家庭生活に対する質問では、「結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくても、どちらでもよい」の賛成割合が、2年前の県調査と比べて13.5ポイント増加、離婚を積極的に認める質問でも10.5ポイント増加、「結婚しても必ずしも子どもを持つ必要ない」と考える回答者は13.1%増加と、短期間に自由な結婚観の広がりが確認できる。特に子どもを持つことに対しては、家事・育児・介護で女性が不平等な負担を負わされること、また夫の協力が得られないことを考慮すると自然な反応とも取れる。

老後生活に関しては、男性の3割以上が「夫婦だけで暮らしたい」と回答したのに対して、女性は2割台に止まった。また「家族と別に生活するが近くで暮らす」と答えた男性の割合は11.3%だったのに対して女性は24.3%であった。過度な家事・育児・介護に疲れた女性が、解放された自由な時間をせめて老後は楽しみたいと思っているのかも

しれない。また、「自身の介護をしてほしい人」に「配偶者・パートナー」とあげた男性は40.2%だったが、女性は18.5%であった。このギャップは、精神的にも生活全般においても妻に依存している男性の現れのようにも見える。「自分の娘」とあげた女性は男性の6倍に登り、男女共に介護は女性の仕事であるという意識に加え、年老いた親の面倒をみるのは娘の仕事という古い慣習が見て取れる。

DVに関する項目では、「何を言っても長時間無視続ける」や「お金の使途を細かくチェックする」、「親兄弟、友人とのつき合いを禁止・制限する」や「相手の交友関係や電話・メールなどをチェックする」などのモラルハラスメントもDVに該当するという認識が低い結果となった。DVに該当する行為の認知度を今後も啓発し続ける必要があるだろう。関連して「人格を否定するような暴言を受けた」と答えた割合が最も多く、女性の被害者は男性の2倍以上である。またDV被害を受けても「相談しなかった」と回答した人が40.7%に登り、相談したとしても身近な人のみで、専門機関への相談は極めて少ない。これは深刻な問題で、今後の行政の取り組みが厳しく問われてくるだろう。地域における人間関係が密接な沖縄では、プライバシーや個人情報保護の観点から公的機関での相談に懸念を拭えない被害者も多いと推測される。公的機関のアクセシビリティ向上が、今後のDV対策のカギとなりそうだ。

「DV被害を相談しなかった（できなかった）理由」として「相談するほどのことではない」という回答が大半を占めた。これはそれ以外にポイントの高かった理由である「自分にも悪いところがある」、「自分さえ我慢すればよいと思った」と関連して、被害者の自責の念が伺える。DV被害の悪循環から抜け出すには、外部からの専門的支援が必要なのだが、「相談してもムダだと思った」という回答が16.9%にのぼり、公的機関に対する不信感の払拭も課題である。また「恥ずかしくてだれにも言えない」や「他人を巻き込みたくなかった」、「相談相手の言動によって不快になる」などの回答も多く、相談において問題のデリケートな部分を十分に考慮した対応が求められる。

セクシャル・ハラスメントにおいても、「相談するほどの事ではない」や「相談しても無駄だと思うから」、「我慢すれば、何とかなる」や「相談する人がいなかった」、「相談すると会社に居づらくなる」が上位を占め、DV被害同様、被害者が抱え込んだまま問題解決に至らない現状がみえる。セクハラ相談窓口の認知度も低く、沖縄県・那覇市の相談窓口を「すべて知らない」と回答した人が、全体の半数近くである。DVやセクハラ問題への対応として最も求められている取り組みが「被害者のための相談窓口や保護施設を充実させる」であり、回答は約5割に登った。DV支援同様、セクハラ問題においても公的機関の更なる取り組みが必要といえるだろう。

性の多様性に関する質問では、全体の約7割が性的マイノリティ人口を実際よりも大

幅に少なく見積もっている。メディアによる報道や那覇市の積極的な取り組みによりその認知度は上がっているものの、身近な課題としての更なる意識啓発は必要だろう。

那覇市に期待する今後の取り組みとして6割を超えたのが「職場における男女格差是正」である。賃金や責任などにおいて、男性が優遇されたままであれば、女性の社会における活躍も、家事・育児の平等な分担も、男性の育児休業取得も、改善は困難だと思われる。行政内部における改善も必要だが、今後は市政と事業所をはじめとする民間との連携強化や社会全体での推進体制が不可欠となってくるだろう。

『那覇市男女共同参画社会に関する事業所意識調査』所感

中小企業が大半と言われる沖縄の産業界では、事業所を取り巻く状況も厳しいものがある。今回の調査では、9割近くの事業所で労働組合が組織化されておらず、7割が義務化されている「一般事業主行動計画」を実施していないとの回答であった。また16%の事業所が、男女対等な職場づくりに対して「特に何もしていない」と回答している。また何らかの取り組みをしているにしても、6割近くが「教育や研修」と答えており、制度や体制の整備など変革への具体的な努力が期待される。そんな中、約5割の事業所が「意欲・能力ある女性を継続雇用するため、育児・介護等休業制度の活用を進めている」現状は評価できるが、同様の休業制度を男性社員間でも積極的に拡充することが望ましい。

男女対等な職場づくりの課題としてトップを占めた回答が「女性に不向きな業務があり、男性に業務が偏ることがある」であった。今回の調査の回答者で最も多かった事業所が「建設業」であり、次に「卸売・小売業」であった。この二種を合わせると全体の約半分を占める。おそらく「力仕事は男性」、「事務は女性」と原則定めているのだろうが、男性で事務に優れた者や配送業務に携わりたい女性を排除している可能性も否めない。

また女性は「家事・育児・介護等での急な休みや残業ができないなどの制約が大きい」と答えた事業所が3割を超え、二番目に多い回答となった。事業所のマネジメントの問題もあるが、社会全体としてまだまだ家事・育児・介護を「女性の仕事」と決めつける意識や、結果、女性のみが過重に負担させられて、社会参加への機会を男性と同様に与えられていない現実が見て取れる。

加えて「女性自身が、昇進・昇級を望まず、消極的な傾向がみられる」と回答した事業所は全体の2割を超え、三番目に多い回答となった。女性管理職に対する風当たりは、

男性部下や社会全体からも大きい。職務上仕方がなくとも、家事・育児・介護を夫に任せる女性に対する社会的批判の目は厳しいものがある。また家事・育児・介護を負担せざるを得ない女性にとって、自己犠牲を強いられる管理職は、生活する上で現実的な選択肢ではないだろう。家庭や自らの時間を犠牲にしてしか成り立たない職責や日本の企業文化自体の改革、また男性の積極的な家事・育児・介護参加なしに、女性の社会における活躍などあり得ないだろう。また、仕事よりも家事・育児・介護を優先する男性に対する社会の眼差しも同様に冷たい。男女を問わず豊かで幸せな市民生活の実現のためには、意識啓発の更なる努力が求められる。

男女間の仕事上の格差解消を目的とした「ポジティブ・アクション」に関しては、取り組んでいる事業所が全体の1割程度に止まり、ほとんどの事業所が取り組んでいない現状が明らかになった。「働き方改革」関連の取り組みをおこなっている事業所も5割程度に止まった。今後の取り組みとして、ほとんどの事業所が職場環境改善や労働時間短縮の努力をあげているが、那覇市や沖縄県、そして日本全体の社会が変わらないことには、山積する課題の解決は簡単ではない。

セクシュアル・ハラスメント防止に向けて「特に実施していない」と答えた事業所が5割近くに登り、社会全体の意識とともに改善が必要である。「就業規則に倫理規程などを定めている」と答えた事業所が、二番目に多く約4割であった。しかし定めるだけでなく、コンプライアンスの徹底や被害者への誠実な対応など、より効果的なマネジメントのあり方や組織としての危機管理体制が、今後社会的に厳しく問われることは間違いないだろう。

3割近い事業所が「セクハラ等に関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている」と答えているが、規模の小さい組織では人事担当者や上司が窓口・担当者を兼任しているケースも想定され、被害者が相談しやすい環境づくりも課題だろう。また自由記述において、「セクシャル・ハラスメントが起こる環境が無い」や「25年くらい女性の社員がいないので」セクハラが無いとの回答も目立つが、セクハラは女性が必ずしも被害者とは限らず、対男性または男性同士、性的マイノリティを対象にも起こりえる。セクシャル・ハラスメントに関する基本的知識の啓発も必要だろう。

育児休業に関しては、平成28年度中に配偶者が出産した男性正規従業員289人中44人が育児休業を取得している。これは約15%であり、全国比率の三倍に当たり優っている。しかし問題となるのはその期間であり、全国平均では一週間にも満たない。今回の調査では見えてこないが、育休を取得する男性の数は、那覇市においては確実に増えていると思われ、歓迎される傾向である。

那覇市の取り組みのなかで、「レインボーなは宣言」と「那覇市パートナーシップ登

録」の認知度が6割を超えている一方、「第3次那覇市男女共同参画計画」や「那覇市男女共同参画推進条例」の認知度に関しては、内容を「良く知っている」と「少し知っている」合わせても1割程度しかない。9割近い事業所が知らない事実は、看過できるものではないだろう。今後、更なる効果的な啓発が望まれる。

自由記述の中に、「興味を示さないリーダーだとしたら、このアンケート自体無意味ではないでしょうか？」との厳しい指摘があった。経営者の裁量が大きい中小企業においては、男女共同参画推進に対しても管理職の決断に掛かるところが大きい。東京都をはじめ自治体や企業でも管理職が率先してワークライフバランスを推進する「イクボス」宣言が全国でも広がりを見せている。那覇市でも今後、市政と事業所が一体となり、市民にとって住みやすく働きがいのある社会を実現することが強く望まれる。