

「職場のジェンダーギャップ（男女差）と

セクシャルマイノリティ（性的少数者）に

関する意識調査」の結果報告書

2023年3月

公益社団法人 京都勤労者学園

はじめに

公益社団法人京都勤労者学園においては、毎年京都府の援助を得て「勤労者の状態調査、及び意識調査」を実施しています。今年度は「良好な職場環境を創出する」ための課題を明らかにするという問題意識をもって「職場のジェンダーギャップ（男女差）とセクシャルマイノリティ（性的少数者）に関する意識調査」を実施しました。

調査は連合京都、京都総評をはじめ京都府内の労働組合の協力を得て、傘下組合員を中心に、次の要領で実施しました。

1. 調査対象者：京都府内における労働組合の組合員
2. 調査手法：労働組合を通じて職場の労働者にアンケート調査
3. 調査時期：2022年9～10月配布、11月回収
4. 回収枚数：2520人分（内オンライン回答795人分） 回収率50.4%

本冊子はその結果です。今後、関係諸団体での活用を期待いたします。なお、集計、分析などはNPO法人京都社会労働問題研究所の協力を得て行いました。

世界経済フォーラムが発表した「ジェンダーギャップ指数」2022年版によると、調査146ヶ国中日本は116位という「男女間の格差の多い国」として評価されています。

教育分野での「職字率」「中等教育在学率」や「健康寿命の男女比」などでは世界1位ですが、政治分野は139位、経済分野では121位と性別格差の後進国と評価されています。中でも勤労者と関わりの深い経済分野での「同一労働の男女賃金格差」は76位、「収入での男女格差」は100位、「管理職の女性比率」では130位との評価です。また、「労働参加率」83位、「勤労所得の男女比」100位、「幹部・管理職での男女比」116位、「同種業務での給与格差」52位など軒並み後位になっています。

本調査は、「ジェンダーギャップ（男女間での格差）」がどのように意識されているか、また、その原因や対策についてどのように認識されているか、などについて調査したものです。

もう一つは、今日、大きな焦点になっている「セクシャルマイノリティ（性的少数者）」についての意識調査です。「誰もが安心して働ける」共生社会、職場環境を創出するために何が必要か、などを探ってみました。

調査結果の概要

「良好な職場環境を創出するため」という問題意識の下に、別紙のようなアンケートによる意識調査を実施しました。

1. 本調査は、連合京都、京都総評をはじめ京都府内の労働組合の協力を得て、傘下組合員を中心に実施しました。2022年9～10月に配布して11月に回収したところ、2520人分（内オンライン回答795人分）の回答を得ました。
2. 回答者は、大半が正社員で、20代～50代を中心に、主として製造業・運輸・建設業から、ほかにサービス業・通信・公務などを交えた業種となっています。事業所規模は半数以上が500人以上で、京都を代表する大規模事業所に勤務する人が大半となっています。
3. 従来調査では「性別」について属性で扱っていましたが、今回はテーマの性格上、「性自認」として設問の中で聞いています。したがって、本調査報告書文中の「男性」「女性」「男女」は、回答者の自認する性別で記述されています。
4. 職場におけるジェンダーギャップについては、採用時において差別があるという認識は少なく、給与・待遇についても差別があるという認識は少なく、「差はない」が多数になっています。その一方、「評価には差はないが、昇進・管理職では偏りがある」とする指摘も、特に女性では高率でした。
5. 家庭生活におけるジェンダーギャップについては、家事の分担が女性に多いという指摘が見られ、また、男女間でその認識に違いが目立ちました。育児、介護をめぐっても、同様の傾向が示されています。
6. 日本のジェンダーギャップが大きいとされる理由について、「固定観念や習慣・しきたり」をあげる人が半数を超えて、女性で特に多く見られます。また、女性において「家事と仕事が両立できる柔軟な働き方が少ない」が半数を超えて指摘されています。
7. ジェンダーギャップを埋める対応策について、「育児や介護をサポートする公的制度や支援の充実」「リモートワークやフレックスなど柔軟な働き方の増加」など、家事労働の軽減やワークライフバランスを助ける施策を求める意見が、特に女性に強く見られました。また、そのために労働組合に求めることとして、「職場の実態調査と対応」「福利厚生、社内規則、賃金に関する使用者側との交渉」などを求める意見が多く見られました。
8. セクシャルマイノリティについて「性自認」を尋ねたところ、「男性／女性」との選択に「違和感がある」とする回答は少ないものの、「分からない」や「不明（白紙）」との回答にも、違和感自認が反映しているとみることがもできるでしょう。
9. 「職場の同僚がセクシャルマイノリティだったらどう思うか」については、大半が「気にならない」「それほど気にならない」という認識を持っていることが示されています。職場への「受け入れ」についても、多くが「積極的に受け入れる」、あるいは「特に問題はないと思う」としています。
10. 府下の自治体で導入されているパートナーシップ宣誓制度については、「まったく知らなかった」が6割以上を占め、引き続いての課題と言えそうです。

一、 回答者の属性

回答者の総数は 2520 人で、その内 Web 回答が 795 人 (31.5%)です。

年代別、就労形態別、業種別、所属事業所の規模別にみた結果を表 1(1)～(4)にまとめて示しました。

年代別にみると、「40代」が最も多く 30.4%で、次いで「30代」27.1%、「50代」が 21.1%、「20代」が 16.3%の順です。「60代」は 4.3%、「10代」は 0.6%にとどまっています。

就労（雇用）形態別には「正社員」比率が圧倒的に多く 92.0%です。「短時間正社員」「有期・契約社員」「派遣社員」「パート・アルバイト」「その他」を含めて、いわゆる「非正規社員」の合計は 7.2%にとどまります。その中でも「有期・契約社員」の多くは定年退職後における再雇用者ではないかと推察されます。

業種別には「製造業」が 38.4%を占め、次いで「運輸・建設関係」が 25.8%と、この二つで 6 割以上となっています。そのほかでは「サービス業」が 7.6%、「通信・情報」5.3%、「公務」4.2%と続きます。

男女比でみると、女性比率の高いのは「医療・介護」(75.0%)「教育・学習」(32.7%)「卸・小売」(36.1%)「通信・情報」(29.1%)などです。

業務内容別では「製造」「建設」「運送」「保安」「清掃」など現業関係が 49.4% 「事務」「販売」「技術」など間接部門関係が 45.9%と分かち合っています。

企業規模別には「501人以上」規模の企業に勤務する者が 54.6%と半数以上を占め、「101人以上 500人以下」の合計が 23.4%、「100人以下」の合計が 19.5%となっています。

調査の趣旨から、性別について別途の問いを設けて、「性自認」として聞きました。それによると、「男性」は 1958 人で 77.7%、「女性」は 453 人 18.0%です。そして、「男性として生活しているが違和感ある」が 1 人、「女性として生活しているが違和感ある」が 5 人、「男性/女性どちらでもない」が 6 人、「わからない」の 48 人を含めて 60 人 2.4%です。「白紙」が 49 人ありますが、その中にも違和感の反映があるものと言えるでしょう。

表1 回答者数と属性

回答者総数	2520	100.00%
(1)年代別		
10代	15	0.6
20代	410	16.3
30代	684	27.1
40代	767	30.4
50代	531	21.1
60代以上	108	4.3
不明	5	0.2
(2)就労形態別		
正社員	2318	92.0
短時間正社員	11	0.4
有期・契約社員	94	3.7
派遣社員	10	0.4
パート・アルバイト	54	2.1
その他	12	0.5
不明	21	0.8
(3)業種別		
製造	968	38.4
卸・小売	72	2.9
運輸・建設	650	25.8
通信・情報	134	5.3
公務	105	4.2
教育・学習支援	55	2.2
医療・介護・福祉	32	1.3
サービス業	191	7.6
その他	292	11.6
不明	21	0.8
(4)事業所規模別		
10人以下	52	2.1
30人以下	79	3.1
50人以下	104	4.1
100人以下	256	10.2
300人以下	427	16.9
500人以下	165	6.5
501人以上	1377	54.6
不明	60	2.4

表2 回答者の属性(業種別と性別集計 ※%欄上段は性別比率 下段は業種別比率)

	①製造		②卸・小売		③運輸・建設		④通信・情報		⑤公務		⑥教育・学習支援		⑦医療・介護・福祉		⑧サービス業		⑨その他		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性	770	79.5 39.3	43	59.7 2.2	540	83.1 27.6	91	67.9 4.6	87	82.9 4.4	34	61.8 1.7	7	21.9 0.4	142	0.0 7.3	232	79.5 11.8	12	57.1 0.6	1958	77.7 100.0
②女性	152	15.7 33.6	26	36.1 5.7	81	12.5 17.9	39	29.1 8.6	13	12.4 2.9	18	32.7 4.0	24	75.0 5.3	38	0.0 8.4	55	18.8 12.1	7	33.3 1.5	453	18.0 100.0
③男性として生活しているが違和感	1	0.1 100.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	1	0.0 100.0
④女性として生活しているが違和感	1	0.1 20.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	1	3.1 20.0	2	0.0 40.0	1	0.3 20.0	0	0.0 0.0	5	0.2 100.0
⑤男性/女性どちらでもない	2	0.2 33.3	1	1.4 16.7	1	0.2 16.7	1	0.7 16.7	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	1	0.0 16.7	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	6	0.2 100.0
⑥わからない	26	2.7 54.2	0	0.0 0.0	12	1.8 25.0	0	0.0 0.0	1	1.0 2.1	3	5.5 6.3	0	0.0 0.0	4	0.0 8.3	2	0.7 4.2	0	0.0 0.0	48	1.9 100.0
白紙	16	1.7 32.7	2	2.8 4.1	16	2.5 32.7	3	2.2 6.1	4	3.8 8.2	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	4	0.0 8.2	2	0.7 4.1	2	9.5 4.1	49	1.9 100.0
合計	968	100.0 38.4	72	100.0 2.9	650	100.0 25.8	134	100.0 5.3	105	100.0 4.2	55	100.0 2.2	32	100.0 1.3	191	0.0 7.6	292	100.0 11.6	21	100.0 0.8	2520	100.0 100.0

二、ジェンダーギャップ（男女差）についての調査結果

1、職場におけるジェンダーギャップについて

職場におけるジェンダーギャップについて、職場で性別による差異があるかどうかを指標にして採用や給与、業務、人事評価、服装などの面から尋ねました。

(1)採用について

「男性/女性に関係なく採用されている」が51.2%と半数以上となっています。その一方、「採用時に男性である/女性であることが重視されている」は4.4%と少数ですが、「業務内容によって（性別が）重視されている」が18.7%あり、「重視される」の4.4%を合わせると2割以上の人が差を認識しているとも見ることができます。

「採用時に性別が重視されている」と感じている層が相対的に多いのは、業種別で「医療・介護」(9.4%)、「運輸・建設」(6.6%)などです。

他方で「(性別に) 関係なく採用されている」という比率が高いのは「教育・学習」(90.9%)、「卸・小売」(75.0%)、「医療・介護」(71.9%)などです。比率として女性の多い職場・業種といえます。

性別では「(性別) が重視されている」と感じている人は男性で4.5%、女性で4.4%、「(性別に) 関

表3 採用時のジェンダーギャップ

内容	人	%
①採用時に男性/女性が重視される。	111	4.4
②業務内容で男性/女性が重視される。	472	18.7
③男性/女性に関係なく採用。	1290	51.2
④知らない/わからない。	638	25.3
不明	9	0.4

係なく採用されている」と感じている人は男性で52.0%、女性で50.6%とほぼ同じ傾向です。

表4 採用時のジェンダーギャップ(就労形態別)

	①正社員		②～⑥非正規合計		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①採用時に男性/女性が重視される。	100	4.3	9	5.0	2	9.5	111	4.4
②業務内容で男性/女性が重視される。	447	19.3	21	11.6	4	19.0	472	18.7
③男性/女性に関係なく採用。	1187	51.2	93	51.4	10	47.6	1290	51.2
④知らない/わからない。	578	24.9	55	30.4	5	23.8	638	25.3
不明	6	0.3	3	1.7	0	0.0	9	0.4
合計	2318	100.0	181	100.0	21	100.0	2520	100.0

表5 採用時のジェンダーギャップ(業種別)

	①製造		②卸・小売		③運輸・建設		④通信・情報		⑤公務		⑥教育・学習支援		⑦医療・介護・福祉		⑧サービス業		⑨その他		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①採用時に男性/女性が重視される。	38	3.9	2	2.8	43	6.6	1	0.7	6	5.7	1	1.8	3	9.4	9	4.7	6	2.1	2	9.5	111	4.4
②業務内容で男性/女性が重視される。	245	25.3	6	8.3	104	16.0	15	11.2	13	12.4	0	0.0	3	9.4	15	7.9	67	22.9	4	19.0	472	18.7
③男性/女性に関係なく採用。	358	37.0	54	75.0	371	57.1	90	67.2	70	66.7	50	90.9	23	71.9	113	59.2	156	53.4	5	23.8	1290	51.2
④知らない/わからない。	327	33.8	10	13.9	126	19.4	27	20.1	16	15.2	4	7.3	3	9.4	54	28.3	62	21.2	9	42.9	638	25.3
不明	0	0.0	0	0.0	6	0.9	1	0.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.3	1	4.8	9	0.4
合計	968	100.0	72	100.0	650	100.0	134	100.0	105	100.0	55	100.0	32	100.0	191	100.0	292	100.0	21	100.0	2520	100.0

表6 採用時のジェンダーギャップ(性別)

	①男性		②女性		その他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①採用時に男性/女性が重視される。	88	4.5	20	4.4	3	2.8	111	4.4
②業務内容で男性/女性が重視される。	372	19.0	82	18.1	18	16.5	472	18.7
③男性/女性に関係なく採用。	1019	52.0	229	50.6	42	38.5	1290	51.2
④知らない/わからない。	475	24.3	118	26.0	45	41.3	638	25.3
不明	4	0.2	4	0.9	1	0.9	9	0.4
合計	1958	100.0	453	100.0	109	100.0	2520	100.0

(2)給与・待遇について

給与や待遇についてはどうでしょうか。「男性/女性で給与や待遇に差がある」と認識する人は5.5%にとどまり、他方で、給与や待遇に「差はない」が56.7%に達します。

就労形態別では「・・・差はない」が正社員では57.3%ですが、「短時間正社員」など非正規社員では48.6%にとどまり、少し違いが表れています。

業種別では「・・・差がある」が平均より多いのは「製造業」(7.6%)「運輸・建設」(6.5%)で、「・・・差はない」が多いのは「教育・学習」(96.4%)「医療・介護」(87.5%)「公務」(75.2%)「卸・小売」(70.8%)などです。女性比率の高い業種で、差が少ないと認識されているようです。

性別でみると、女性では「・・・差がある」が9.7%と1割近くあり、男性(4.3%)より相当高いものの、「・・・差はない」という人も55.6%と半数を超えています。

表7 給与・待遇のジェンダーギャップ

内容	人	%
①男性/女性で給与や待遇に差がある。	139	5.5
②男性/女性で勤務体系、内容が異なり比べられない。	438	17.4
③男性/女性で給与や待遇に差はない。	1428	56.7
④知らない/わからない。	509	20.2
不明	6	0.2

表8 給与・待遇についてのジェンダーギャップ(就労形態別)

	①正社員		②～⑥非正規合計		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性/女性で給与や待遇に差がある。	127	5.5	9	5.0	3	14.3	139	5.5
②男性/女性で勤務体系、内容が異なり比べられない。	406	17.5	30	16.6	2	9.5	438	17.4
③男性/女性で給与や待遇に差はない。	1328	57.3	88	48.6	12	57.1	1428	56.7
④知らない/わからない。	453	19.5	52	28.7	4	19.0	509	20.2
不明	4	0.2	2	1.1	0	0.0	6	0.2
合計	2318	100.0	181	100.0	21	100.0	2520	100.0

表9 給与・待遇についてのジェンダーギャップ(業種別)

	①製造		②卸・小売		③運輸・建設		④通信・情報		⑤公務		⑥教育・学習支援		⑦医療・介護・福祉		⑧サービス業		⑨その他		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性/女性で給与や待遇に差がある。	74	7.6	2	2.8	42	6.5	2	1.5	3	2.9	0	0.0	1	3.1	5	2.6	9	3.1	1	4.8	139	5.5
②男性/女性で勤務体系、内容が異なり比べられない。	208	21.5	10	13.9	110	18.9	14	10.4	11	10.5	2	3.6	2	6.3	22	11.5	38	19.2	3	14.3	438	17.4
③男性/女性で給与や待遇に差はない。	416	43.0	51	70.8	387	59.5	92	68.7	79	75.2	53	96.4	28	87.5	131	66.6	183	82.7	8	36.1	1428	56.7
④知らない/わからない。	270	27.9	9	12.5	108	16.6	25	18.7	12	11.4	0	0.0	1	3.1	33	17.3	44	15.1	7	33.3	509	20.2
不明	0	0.0	0	0.0	3	0.5	1	0.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	9.5	6	0.2
合計	868	100.0	72	100.0	650	100.0	134	100.0	105	100.0	55	100.0	32	100.0	181	100.0	282	100.0	21	100.0	2520	100.0

表10 給与・待遇についてのジェンダーギャップ(性別)

	①男性		②女性		その他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性/女性で給与や待遇に差がある。	85	4.3	44	9.7	10	9.2	139	5.5
②男性/女性で勤務体系、内容が異なり比べられない。	343	17.5	76	16.8	19	17.4	438	17.4
③男性/女性で給与や待遇に差はない。	1138	58.1	252	55.6	38	34.9	1428	56.7
④知らない/わからない。	390	19.9	78	17.2	41	37.6	509	20.2
不明	2	0.1	3	0.7	1	0.9	6	0.2
合計	1958	100.0	453	100.0	109	100.0	2520	100.0

(3)業務内容について

次に業務内容においてはどうかをみてみましょう。

全体では、「まったく同じ業務を行っている」(49.9%)が最も多いものの、「(性別で)業務内容が異なる」(16.0%)「業務内容は同じだが(性別で)役割分担がある」(20.9%)と、業務内容の違いを指摘する回答も3分の1以上あります。

業種別にみると、「まったく同じ業務を行っている」が多いのは「教育・学習」(92.7%)「医療・介護」(71.9%)「通信・情報」(70.9%)などです。

他方、「製造業」では「まったく同じ業務を行っている」が31.6%と少なく、逆に「業務内容が異なる」が25.0%、「・・・役割分担がある」が26.5%と、業務内容や役割分担において「性別による違いがある」が半数を超えています。

性別では男女での大きな違いはありません。男女とも「まったく同じ業務を行っている」が5割を超え、「(性別で)業務内容が異なる」とする人は男性で16.3%、女性では14.6%にとどまっています。

表11 業務についてのジェンダーギャップ

内容	人	%
①男性/女性で業務内容が異なる。	402	16.0
②業務内容は同じだが、男性/女性で役割分担がある。	526	20.9
③男性/女性ともまったく同じ業務を行っている。	1258	49.9
④わからない。	325	12.9
不明	9	0.4

表12 業務内容についてのジェンダーギャップ(業種別)

	①製造		②卸・小売		③運輸・建設		④通信・情報		⑤公務		⑥教育・学習 支援		⑦医療・介護・ 福祉		⑧サービス業		⑨その他		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性/女性で業務内容が異なる。	242	25.0	4	5.6	71	10.9	4	3.0	15	14.3	0	0.0	0	0.0	12	6.3	51	17.5	3	14.3	402	16.0
②業務内容は同じだが、男性/女性で役割分担がある。	257	26.5	20	27.8	108	16.6	24	17.9	12	11.4	3	5.5	7	21.9	35	18.3	55	18.8	5	23.8	526	20.9
③男性/女性ともまったく同じ業務を行っている。	306	31.6	40	55.6	384	59.1	95	70.9	68	64.8	51	92.7	23	71.9	126	66.0	156	53.4	9	42.9	1258	49.9
④わからない。	162	16.7	8	11.1	84	12.9	10	7.5	9	8.6	1	1.8	2	6.3	17	8.9	29	9.9	3	14.3	325	12.9
不明	1	0.1	0	0.0	3	0.5	1	0.7	1	1.0	0	0.0	0	0.0	1	0.5	1	0.3	1	4.8	9	0.4
合計	968	100.0	72	100.0	650	100.0	134	100.0	105	100.0	55	100.0	32	100.0	191	100.0	292	100.0	21	100.0	2520	100.0

表13 業務内容についてのジェンダーギャップ(業務内容別)

	①接客・販売・営業		②事務		③看護・介護・保育		④製造		⑤建設		⑥運送・運転		⑦保安・施設管理		⑧運搬・清掃・包装		⑨教員・セミナー講師		⑩研究・技術等専門職		⑪その他		不明		合計		
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人
①男性/女性で給与や待遇に差がある。	20	6.0	67	14.0	3	10.7	161	30.3	0	0.0	44	8.7	24	17.0	12	36.4	0	0.0	48	15.0	16	17.2	7	26.9	402	16.0	
②男性/女性で勤務体系、内容が異なり比べられない。	67	20.1	125	26.1	4	14.3	150	28.2	3	37.5	57	11.3	25	17.7	5	15.2	2	8.7	66	20.7	16	17.2	6	23.1	526	20.9	
③男性/女性で給与や待遇に差はない。	221	66.2	239	49.9	19	67.9	114	21.4	5	62.5	336	66.7	72	51.1	10	30.3	21	91.3	164	51.4	49	52.7	8	30.8	1258	49.9	
④知らない/わからない。	26	7.8	44	9.2	2	7.1	107	20.1	0	0.0	64	12.7	20	14.2	6	18.2	0	0.0	41	12.9	11	11.8	4	15.4	325	12.9	
不明	0	0.0	4	0.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	0.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.1	1	3.8	9	0.4	
合計	334	100.0	479	100.0	28	100.0	532	100.0	8	100.0	504	100.0	141	100.0	33	100.0	23	100.0	319	100.0	93	100.0	26	100.0	2520	100.0	

表14 業務内容についてのジェンダーギャップ(性別)

	①男性		②女性		その他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性/女性で業務内容が異なる。	319	16.3	66	14.6	17	15.6	402	16.0
②業務内容は同じだが、男性/女性で役割分担がある。	399	20.4	104	23.0	23	21.1	526	20.9
③男性/女性ともまったく同じ業務を行っている。	989	50.5	234	51.7	35	32.1	1258	49.9
④わからない。	248	12.7	44	9.7	33	30.3	325	12.9
不明	3	0.2	5	1.1	1	0.9	9	0.4
合計	1958	100.0	453	100.0	109	100.0	2520	100.0

(4)人事評価・昇進について

では、人事評価、昇進についてはどうでしょうか。

ここでは「(性別に)関係なく評価、昇進している」が36.9%で最も多いものの、「評価には差がないが、昇進・管理職では偏りがある」が28.4%、

「(性別で)評価や昇進に差がある」が6.8%で、差を認識する人の合計は35.2%に達し、ほぼ半々となっています。他の採用や給与・待遇などの項目と比べて、「差がある」との認識が多く示されています。

性別でみてみると、その認識に違いが見られます。特に注目するところは、女性では「評価には差はないが、昇進・管理職では偏りがある」が34.9%と一番多く、男性の27.2%に対して高率となっています。反対に、男性では「(性別に)関係なく評価され、昇進している」が一番多く(39.0%)なっています。「評価や昇進に差があ

表15 人事評価・昇進のジェンダーギャップ

内容	人	%
①男性/女性で評価や昇進に差がある。	172	6.8
②評価には差はないが、昇進・管理職では偏りがある。	715	28.4
③男性/女性関係なく評価され、昇進している。	930	36.9
④わからない。	700	27.8
不明	3	0.1

表16 人事評価・昇進のジェンダーギャップ(性別)

内容(略記)	男性		女性		その他	
	人	%	人	%	人	%
①…評価や昇進に差がある	117	6.0	45	9.9	10	9.2
②…昇進…では偏りが…	532	27.2	158	34.9	25	22.9
③…関係なく…	764	39.0	139	30.7	27	24.8
④わからない。	544	27.8	110	24.3	46	42.2
不明	1	0.1	1	0.2	1	0.9
合計	1958	100.0	453	100.0	109	100.0

る」は男性の6.0%に対して女性では9.9%と女性の方が高率で、男女間で認識の差がみられます。

表17 人事評価・昇進についてのジェンダーギャップ(業種別)

	①製造		②卸・小売		③運輸・建設		④通信・情報		⑤公務		⑥教育・学習 支援		⑦医療・介護・ 福祉		⑧サービス業		⑨その他		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性/女性で評価や昇進に差がある。	84	8.7	4	5.6	52	8.0	7	5.2	5	4.8	3	5.5	2	6.3	6	3.1	9	3.1	0	0.0	172	6.8
②評価には差はないが、昇進・管理職では偏りがある。	306	31.6	18	25.0	169	26.0	30	22.4	28	26.7	20	36.4	4	12.5	49	25.7	84	28.8	7	33.3	715	28.4
③男性/女性関係なく評価され、昇進している。	244	25.2	38	52.8	260	40.0	65	48.5	53	50.5	25	45.5	22	68.8	85	44.5	132	45.2	6	28.6	930	36.9
④わからない。	334	34.5	12	16.7	168	25.8	31	23.1	19	18.1	7	12.7	4	12.5	51	26.7	67	22.9	7	33.3	700	27.8
不明	0	0.0	0	0.0	1	0.2	1	0.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	4.8	3	0.1
合計	968	100.0	72	100.0	650	100.0	134	100.0	105	100.0	55	100.0	32	100.0	191	100.0	292	100.0	21	100.0	2520	100.0

表18 人事評価・昇進についてのジェンダーギャップ(業務内容別)

	①接客・販売・営業		②事務		③看護・介護・保育		④製造		⑤建設		⑥運送・運輸		⑦保安・施設管理		⑧運搬・清掃・包装		⑨教員・セミナー講師		⑩研究・技術等専門職		⑪その他		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性/女性で評価や昇進に差がある。	23	6.9	48	10.0	1	3.6	36	6.8	1	12.5	31	6.2	7	5.0	3	9.1	1	4.3	10	3.1	8	8.6	3	11.5	172	6.8
②評価には差はないが、昇進・管理職では偏りがある。	90	26.9	180	37.6	3	10.7	153	28.8	0	0.0	119	23.6	19	13.5	4	12.1	6	26.1	108	33.9	29	31.2	4	15.4	715	28.4
③男性/女性関係なく評価され、昇進している。	150	44.9	154	32.2	19	67.9	125	23.5	4	50.0	224	44.4	75	53.2	14	42.4	14	60.9	112	35.1	31	33.3	8	30.8	930	36.9
④わからない。	71	21.3	96	20.0	5	17.9	218	41.0	3	37.5	129	25.8	40	28.4	12	36.4	2	8.7	89	27.9	25	26.9	10	38.5	700	27.8
不明	0	0.0	1	0.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	3.8	3	0.1
合計	334	100.0	479	100.0	28	100.0	532	100.0	8	100.0	504	100.0	141	100.0	33	100.0	23	100.0	319	100.0	93	100.0	26	100.0	2520	100.0

(5)服装について

さらに、服装のジェンダーギャップについて聞いてみました。「規定や制服はあるが男女差を感じない」がもっとも多く33.5%、次いで「規定はなく服装に男女らしさは不要」が28.6%と、6割以上で服装における性別による「らしさ」という差はないと指摘しています。他方、「規定はないが服装に男女らしさが必要」は4.6%と少数ですが、「男女らしさが明確な服装の規定がある」は19.9%で、「男女らしさ」を求められていると認識する回答の合計は24.5%になります。つまり、1/4は「服装において男女の差がある」、あるいは性別による「らしさ」が求められているという認識が示されていることとなります。

表19 服装のジェンダーギャップ

内容	人	%
①男性/女性らしさが明確な服装の規定がある。	502	19.9
②規定や制服はあるが、男女差を感じない/選択が可。	844	33.5
③規定はないが、服装に男性/女性らしさが必要。	117	4.6
④規定はなく、服装に男性/女性らしさは不要。	720	28.6
⑤わからない	304	12.1
⑥その他	25	1.0
不明	8	0.3

業種別では特に「教育・学習」「医療・介護」「通信・情報」「製造業」の職場で「・・・男女差を感じない」「・・・らしさは不要」との比率が高くなっています。他方、「らしさが明確な規定がある」「・・・らしさが必要」と、差を認識する回答が平均より高い業種は「卸・小売」「運輸・建設」「サービス業」などです。

表20 服装についてのジェンダーギャップ(業種別)

	①製造		②卸・小売		③運輸・建設		④通信・情報		⑤公務		⑥教育・学習 支援		⑦医療・介護・ 福祉		⑧サービス業		⑨その他		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性/女性らしさが明確な服装の規定がある。	188	19.4	25	34.7	187	28.8	3	2.2	29	27.6	0	0.0	1	3.1	45	23.6	22	7.5	2	9.5	502	19.9
②規定や制服はあるが、男女差を感じない/選択が可。	366	37.8	22	30.6	205	31.5	28	20.9	31	29.5	4	7.3	10	31.3	55	28.8	118	40.4	5	23.8	844	33.5
③規定はないが、服装に男性/女性らしさが必要。	17	1.8	3	4.2	48	7.4	18	13.4	6	5.7	4	7.3	3	9.4	10	5.2	5	1.7	3	14.3	117	4.6
④規定はなく、服装に男性/女性らしさは不要。	249	25.7	16	22.2	112	17.2	69	51.5	24	22.9	42	76.4	17	53.1	63	33.0	120	41.1	8	38.1	720	28.6
⑤わからない	137	14.2	6	8.3	90	13.8	15	11.2	14	13.3	4	7.3	0	0.0	16	8.4	20	6.8	2	9.5	304	12.1
⑥その他	10	1.0	0	0.0	3	0.5	1	0.7	1	1.0	1	1.8	1	3.1	2	1.0	6	2.1	0	0.0	25	1.0
不明	1	0.1	0	0.0	5	0.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.3	1	4.8	8	0.3
合計	968	100.0	72	100.0	650	100.0	134	100.0	105	100.0	55	100.0	32	100.0	191	100.0	292	100.0	21	100.0	2520	100.0

表21 服装についてのジェンダーギャップ(性別)

	①男性		②女性		その他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性/女性らしさが明確な服装の規定がある。	387	19.8	93	20.5	22	20.2	502	19.9
②規定や制服はあるが、男女差を感じない/選択が可。	680	34.7	137	30.2	27	24.8	844	33.5
③規定はないが、服装に男性/女性らしさが必要。	89	4.5	22	4.9	6	5.5	117	4.6
④規定はなく、服装に男性/女性らしさは不要。	545	27.8	158	34.9	17	15.6	720	28.6
⑤わからない	236	12.1	37	8.2	31	28.4	304	12.1
⑥その他	16	0.8	5	1.1	4	3.7	25	1.0
不明	5	0.3	1	0.2	2	1.8	8	0.3
合計	1958	100.0	453	100.0	109	100.0	2520	100.0

2、 家庭生活におけるジェンダーギャップ

家庭生活におけるジェンダーギャップの認識について尋ねました。

(1)家事について

「家事」については「主に女性が担っている」(30.9%)「女性の方が多く担っている」(35.8%)で、合わせて66.7%に達します。「主に男性が・・・」「男性の方が多く・・・」の合計はわずか3.9%にとどまり、「均等に分担している」は23.8%で、20代(28.8%)、30代(27.8%)という乳幼児の育児世代では少し多めになっています。

家事の分担が女性の方に多いという傾向は業種別では大きな違いはありません。就労(雇用)形態別には短時間正社員や派遣、パートなど非正規社員のところではこの傾向が強くみられます。

表22 家事のジェンダーギャップ

内容	人	%
①主に女性が担っている。	778	30.9
②女性の方が多く担っている。	903	35.8
③男性の方が多く担っている。	52	2.1
④主に男性が担っている。	46	1.8
⑤男性/女性で均等に分担している。	600	23.8
⑥わからない。	136	5.4
不明	5	0.2

表23 家事のジェンダーギャップ(性別)

内容(略記)	男性		女性		その他	
	人	%	人	%	人	%
①主に女性が…	553	28.2	194	42.8	31	28.4
②女性の方が多く…	723	36.9	152	33.6	28	25.7
③男性の方が多く…	46	2.3	4	0.9	2	1.8
④主に男性が…	40	2.0	4	0.9	2	1.8
⑤…均等に…	498	25.4	83	18.3	19	17.4
⑥わからない。	98	5.0	15	3.3	23	21.1
不明	0	0.0	1	0.2	4	3.7
合計	1958	100.0	453	100.0	109	100.0

こうした家事の分担について性別で見ると興味深い傾向が見えてきます。「均等に分担している」というのは男性では25.4%ですが、女性では18.3%、「主に女性が担っている」では男性が28.2%なのに対して女性では42.8%に達するなど、男女間で認識の違いが目につきます。男性の「している」という意識が、必ずしもパートナーと同様の評価にはなっていないという面がみられます。

表24 家事についてのジェンダーギャップ(年代別)

	①10代		②20代		③30代		④40代		⑤50代		⑥60代以上		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①主に女性が担っている。	6	40.0	113	27.6	181	26.5	268	34.9	177	33.3	31	28.7	2	40.0	778	30.9
②女性の方が多く担っている。	4	26.7	136	33.2	253	37.0	274	35.7	188	35.4	47	43.5	1	20.0	903	35.8
③男性の方が多く担っている。	0	0.0	6	1.5	13	1.9	14	1.8	15	2.8	4	3.7	0	0.0	52	2.1
④主に男性が担っている。	0	0.0	4	1.0	14	2.0	9	1.2	17	3.2	2	1.9	0	0.0	46	1.8
⑤男性/女性で均等に分担している。	2	13.3	118	28.8	190	27.8	167	21.8	102	19.2	19	17.6	2	40.0	600	23.8
⑥わからない。	3	20.0	31	7.6	31	4.5	35	4.6	31	5.8	5	4.6	0	0.0	136	5.4
不明	0	0.0	2	0.5	2	0.3	0	0.0	1	0.2	0	0.0	0	0.0	5	0.2
合計	15	100.0	410	100.0	684	100.0	767	100.0	531	100.0	108	100.0	5	100.0	2520	100.0

(2) 育児について

「育児」についてはどうでしょうか。関わりのない人も23.1%を占めるので、各項目の比率は相対的には下がる傾向になりますが、「(男女で)均等に分担している」は15.1%にとどまり、「主に女性が担っている」と「女性の方が多く担っている」の合計は6割近くにのびります。

性別でみると、「均等に分担している」とする人は男性で17.0%なのに対して女

表25 育児のジェンダーギャップ

内容	人	%
①主に女性が担っている。	669	26.5
②女性の方が多く担っている。	835	33.1
③男性の方が多く担っている。	23	0.9
④主に男性が担っている。	13	0.5
⑤男性/女性で均等に分担している。	381	15.1
⑥関わりがない/わからない。	581	23.1
不明	18	0.7

性では8.4%にとどまり、ここでも男女間の認識に差がみられます。業種別にみてもこの傾向に大きな違いはみられません。

表26 育児のジェンダーギャップ(性別)

内容(略記)	男性		女性		その他	
	人	%	人	%	人	%
①主に女性が…	468	23.9	178	39.3	23	21.1
②女性の方が多く…	687	35.1	119	26.3	29	26.6
③男性の方が多く…	18	0.9	4	0.9	1	0.9
④主に男性が…	12	0.6	1	0.2	0	0.0
⑤…均等に…	332	17.0	38	8.4	11	10.1
⑥わからない。	433	22.1	108	23.8	40	36.7
不明	8	0.4	5	1.1	5	4.6
合計	1958	100.0	453	100.0	109	100.0

表27 育児についてのジェンダーギャップ(年代別)

	①10代		②20代		③30代		④40代		⑤50代		⑥60代以上		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①主に女性が担っている。	4	26.7	78	19.0	173	25.3	219	28.6	161	30.3	33	30.6	1	20.0	669	26.5
②女性の方が多く担っている。	1	6.7	124	30.2	223	32.6	259	33.8	192	36.2	36	33.3	0	0.0	835	33.1
③男性の方が多く担っている。	1	6.7	3	0.7	8	1.2	6	0.8	4	0.8	1	0.9	0	0.0	23	0.9
④主に男性が担っている。	0	0.0	0	0.0	3	0.4	5	0.7	5	0.9	0	0.0	0	0.0	13	0.5
⑤男性/女性で均等に分担している。	3	20.0	70	17.1	108	15.8	133	17.3	54	10.2	10	9.3	3	60.0	381	15.1
⑥関わりがない/わからない。	6	40.0	132	32.2	165	24.1	141	18.4	110	20.7	26	24.1	1	20.0	581	23.1
不明	0	0.0	3	0.7	4	0.6	4	0.5	5	0.9	2	1.9	0	0.0	18	0.7
合計	15	100.0	410	100.0	684	100.0	767	100.0	531	100.0	108	100.0	5	100.0	2520	100.0

表28 育児についてのジェンダーギャップ(業種別)

	①製造		②卸・小売		③運輸・建設		④通信・情報		⑤公務		⑥教育・学習 支援		⑦医療・介護・ 福祉		⑧サービス業		⑨その他		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①主に女性が担っている。	255	26.3	26	36.1	164	25.2	36	26.9	27	25.7	11	20.0	8	25.0	50	26.2	85	29.1	7	33.3	669	26.5
②女性の方が多く担っている。	310	32.0	23	31.9	215	33.1	41	30.6	32	30.5	23	41.8	7	21.9	61	31.9	116	39.7	7	33.3	835	33.1
③男性の方が多く担っている。	2	0.2	0	0.0	9	1.4	0	0.0	2	1.9	2	3.6	2	6.3	5	2.6	0	0.0	1	4.8	23	0.9
④主に男性が担っている。	8	0.8	0	0.0	2	0.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.5	2	0.7	0	0.0	13	0.5
⑤男性/女性で均等に分担している。	145	15.0	9	12.5	114	17.5	21	15.7	18	17.1	9	16.4	3	9.4	28	14.7	32	11.0	2	9.5	381	15.1
⑥関わりがない/わからない。	243	25.1	14	19.4	140	21.5	36	26.9	23	21.9	10	18.2	11	34.4	46	24.1	55	18.8	3	14.3	581	23.1
不明	5	0.5	0	0.0	6	0.9	0	0.0	3	2.9	0	0.0	1	3.1	0	0.0	2	0.7	1	4.8	18	0.7
合計	968	100.0	72	100.0	650	100.0	134	100.0	105	100.0	55	100.0	32	100.0	191	100.0	292	100.0	21	100.0	2520	100.0

(3)介護について

次に「介護」についてみてみましょう。

「介護」についても「関わりがない／わからない」が57.1%もあり、実感のある人が半数に満たない中で比率になります。「均等に分担している」が全体では一番多く（14.0%）なっていますが、「主に女性が担っている」が12.6%、「女性の方が多く担っている」が12.2%で、合わせると24.8%となり、「関りがない／わからない」を除くと6割近くの人が介護には「(主に女性が)及び(女性の方が多く)担っている」こととなります。

これを性別でみると、女性では「主に女性が担っている」「女性の方が多く担っている」合わせて36.4%と高率になっています。

このように、女性の方が家事や育児、介護といった「家事労働」の主たる担い手になっているという認識が示されています。

表29 介護のジェンダーギャップ

内容	人	%
①主に女性が担っている。	317	12.6
②女性の方が多く担っている。	307	12.2
③男性の方が多く担っている。	43	1.7
④主に男性が担っている。	42	1.7
⑤男性/女性で均等に分担している。	353	14.0
⑥関わりがない／わからない。	1440	57.1
不明	18	0.7

表30 介護のジェンダーギャップ(性別)

内容(略記)	男性		女性		その他	
	人	%	人	%	人	%
①主に女性が…	207	10.6	100	22.1	10	9.2
②女性の方が多く…	229	11.7	65	14.3	13	11.9
③男性の方が多く…	34	1.7	3	0.7	6	5.5
④主に男性が…	37	1.9	4	0.9	1	0.9
⑤…均等に…	296	15.1	44	9.7	13	11.9
⑥わからない。	1144	58.4	235	51.9	61	56.0
不明	11	0.6	2	0.4	5	4.6
合計	1958	100.0	453	100.0	109	100.0

表31 介護についてのジェンダーギャップ(年代別)

	①10代		②20代		③30代		④40代		⑤50代		⑥60代以上		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①主に女性が担っている。	0	0.0	43	10.5	71	10.4	95	12.4	91	17.1	17	15.7	0	0.0	317	12.6
②女性の方が多く担っている。	1	6.7	56	13.7	73	10.7	79	10.3	79	14.9	19	17.6	0	0.0	307	12.2
③男性の方が多く担っている。	1	6.7	5	1.2	13	1.9	11	1.4	7	1.3	6	5.6	0	0.0	43	1.7
④主に男性が担っている。	0	0.0	4	1.0	13	1.9	10	1.3	11	2.1	4	3.7	0	0.0	42	1.7
⑤男性/女性で均等に分担している。	1	6.7	59	14.4	72	10.5	104	13.6	91	17.1	24	22.2	2	40.0	353	14.0
⑥関わりがない／わからない。	11	73.3	239	58.3	435	63.6	465	60.6	249	46.9	38	35.2	3	60.0	1440	57.1
不明	1	6.7	4	1.0	7	1.0	3	0.4	3	0.6	0	0.0	0	0.0	18	0.7
合計	15	100.0	410	100.0	684	100.0	767	100.0	531	100.0	108	100.0	5	100.0	2520	100.0

3、 ジェンダーギャップ（男女差）の理由と対応

ジェンダーギャップの原因について

問3では「日本はジェンダーギャップが大きいとされる理由は何だと思えますか」（複数回答可）について尋ねました。

最も多いのは「女性は家庭／男性は仕事という固定観念が強い」（58.7%）です。

次いで「習慣やしきたりの中で女性／男性らしさが求められる場面が多くある」（43.5%）「家事と仕事が両立できる柔軟な働き方が少ない」（41.2%）

「管理職やリーダー層に男性が多い」（33.8%）

「育児や介護をサポートする公的制度や支援が少ない」（29.3%）と続きます。

性別でみると、男性における順位は上で述べた全体の傾向とほぼ同じですが、女性では少し異なっています。「家庭と仕事が両立できる柔軟な働き方が少ない」が多く、回答者の半数を超えます。また、一人あたりの選択個数も3.14個と、男性の2.34個を大きく上回ります。女性の方が、ジェンダーギャップに対する認識が強く、また関心も高いと言えます。

表32 日本はジェンダーギャップが大きいとされる理由(複数選択)

内容	人数	回答者総数に対する比率
①女性は家庭/男性は仕事という固定観念が強い。	1480	58.7
②習慣やしきたりの中で女性/男性らしさを問われる場面が多くある。	1095	43.5
③育児や介護をサポートする公的制度や支援が少ない。	739	29.3
④男性/女性の賃金格差が大きい。	536	21.3
⑤政治分野での女性活躍が少ない。	410	16.3
⑥家事と仕事が両立できる柔軟な働き方が少ない。	1038	41.2
⑦管理職やリーダー層に男性が多い。	852	33.8
⑧その他	79	3.1
不明	11	0.4
回答数合計(複数回答)	6240	247.6

表33 日本はジェンダーギャップが大きいとされる理由(複数選択=性別)

内容(略記)	男性		女性		その他	
	人	%	人	%	人	%
①…固定観念が…	1135	58.0	298	65.8	47	43.1
②…らしさを…	835	42.6	223	49.2	37	33.9
③公的制度…が少ない	538	27.5	168	37.1	33	30.3
④…賃金格差…	366	18.7	149	32.9	22	20.2
⑤…女性活躍が少ない	283	14.5	114	25.2	13	11.9
⑥…両立の…働き方が少ない	750	38.3	251	55.4	37	33.9
⑦管理職…に男性が…	619	31.6	207	45.7	26	23.9
⑧その他	63	3.2	12	2.6	4	3.7
不明	5	0.3	1	0.2	5	4.6
回答数合計	4594	234.6	1423	314.1	223	204.6
回答者数	1958	100.0	453	100.0	109	100.0

図1 日本はジェンダーギャップが大きいとされる理由、

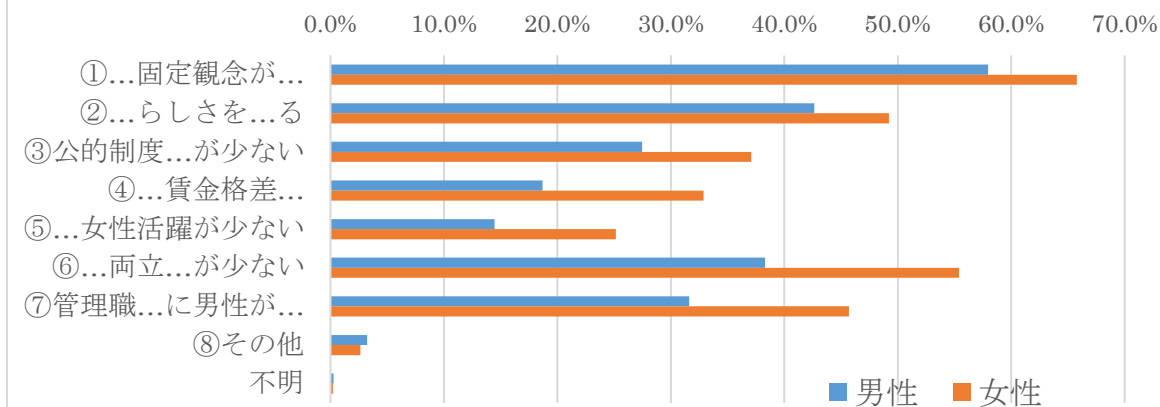


表34 日本はジェンダーギャップが大きいとされる理由(年代別)

	①10代		②20代		③30代		④40代		⑤50代		⑥60代以上		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①女性は家庭/男性は仕事という固定観念が強い。	10	66.7	245	59.8	420	61.4	430	56.1	312	58.8	60	55.6	3	60.0	1480	58.7
②習慣やしきたりの中で女性/男性らしさを問われる場面が多い。	6	40.0	161	39.3	279	40.8	351	45.8	247	46.5	50	46.3	1	20.0	1095	43.5
③育児や介護をサポートする公的制度や支援が少ない。	3	20.0	111	27.1	209	30.6	207	27.0	167	31.5	41	38.0	1	20.0	739	29.3
④男性/女性の賃金格差が大きい。	4	26.7	73	17.8	140	20.5	160	20.9	121	22.8	36	33.3	2	40.0	536	21.3
⑤政治分野での女性活躍が少ない。	3	20.0	57	13.9	102	14.9	106	13.8	101	19.0	40	37.0	1	20.0	410	16.3
⑥家事と仕事が両立できる柔軟な働き方が少ない。	4	26.7	167	40.7	296	43.3	310	40.4	215	40.5	44	40.7	2	40.0	1038	41.2
⑦管理職やリーダー層に男性が多い。	4	26.7	142	34.6	212	31.0	258	33.6	190	35.8	43	39.8	3	60.0	852	33.8
⑧その他	0	0.0	8	2.0	28	4.1	26	3.4	14	2.6	3	2.8	0	0.0	79	3.1
不明	0	0.0	4	1.0	2	0.3	2	0.3	3	0.6	0	0.0	0	0.0	11	0.4
合計	34	226.7	968	236.1	1688	246.8	1890	241.2	1370	258.0	317	293.5	13	260.0	6240	247.6
年代別回答者数	15	100.0	410	100.0	684	100.0	767	100.0	531	100.0	108	100.0	5	100.0	2520	100.0

4、ギャップを埋めるための対策は

そこで、問4で「日本のジェンダーギャップを埋めるために必要なことは何だと思えますか」（複数回答可）」を聞きました。

その結果、「育児や介護をサポートする公的制度や支援の充実」とする回答がもっとも多く(48.2%)、次いで「学校教育の変容」(39.1%)、「女性管理職や女性リーダーの増加」(30.7%)、「ハラスメントの防止」(28.1%)と続きます。

20代、30代では「リモートワーク・・・柔軟な働き方の増加」が40代、50代と比べて多く、3割を超えています。親の介護に直面する50代、60代では「育児や介護をサポートする公的制度や支援の充実」をあげる人が半数を超えます。

表35 ジェンダーギャップを埋めるために必要なことは

内容	人数	%
①学校教育の変容。	986	39.1
②育児や介護をサポートする公的制度や支援の充実。	1214	48.2
③男性/女性の賃金格差の解消。	654	26.0
④ジョブ型雇用制度や成果主義の導入。	232	9.2
⑤ハラスメントの防止。	707	28.1
⑥女性議員の増加。	395	15.7
⑦リモートワークやフレックスなど柔軟な働き方の増加。	643	25.5
⑧女性管理職や女性リーダーの増加。	774	30.7
⑨企業内のジェンダーギャップ情報の開示。	384	15.2
⑩企業や行政のポジティブアクションの取り組み。	418	16.6
⑪その他。	88	3.5
不明	26	1.0
回答数合計(複数回答)	6521	258.8

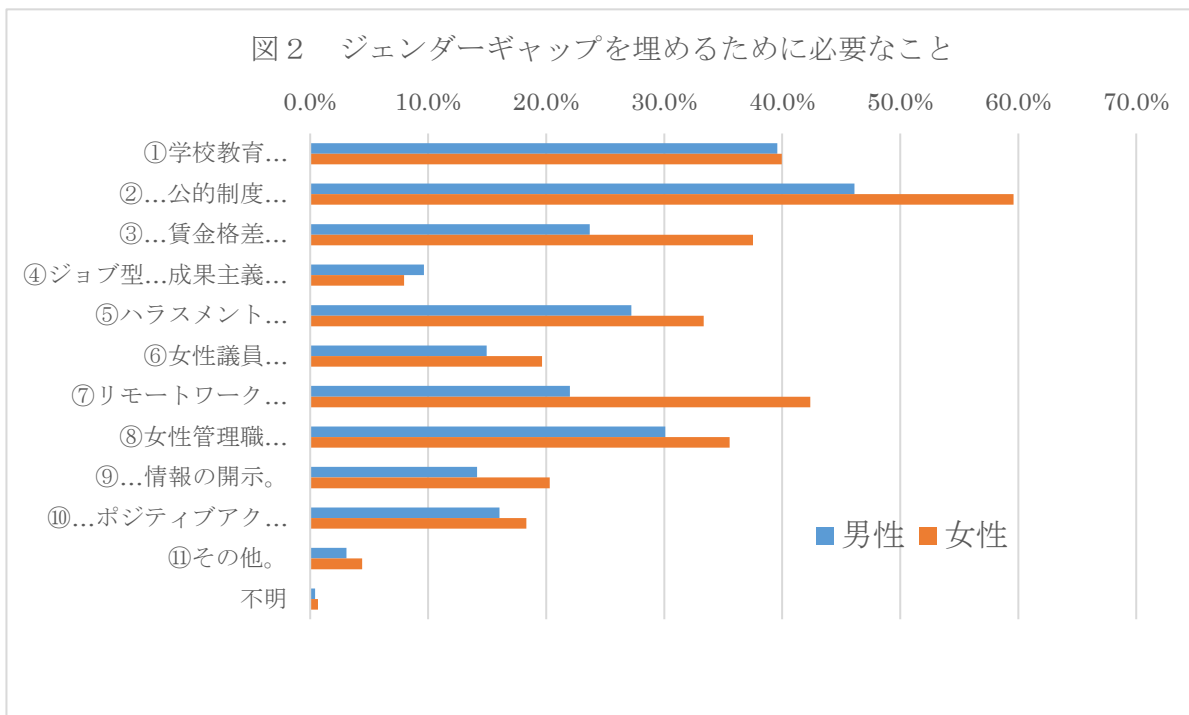
表36 日本のジェンダーギャップを埋めるために必要なこと(年代別)

	①10代		②20代		③30代		④40代		⑤50代		⑥60代以上		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①学校教育の変容。	6	40.0	135	32.9	267	39.0	317	41.3	211	39.7	48	44.4	2	40.0	986	39.1
②育児や介護をサポートする公的制度や支援の充実。	6	40.0	184	44.9	325	47.5	359	46.8	272	51.2	66	61.1	2	40.0	1214	48.2
③男性/女性の賃金格差の解消。	4	26.7	90	22.0	155	22.7	198	25.8	158	29.8	47	43.5	2	40.0	654	26.0
④ジョブ型雇用制度や成果主義の導入。	1	6.7	32	7.8	80	11.7	66	8.6	39	7.3	13	12.0	1	20.0	232	9.2
⑤ハラスメントの防止。	3	20.0	117	28.5	181	26.5	201	26.2	165	31.1	38	35.2	2	40.0	707	28.1
⑥女性議員の増加。	2	13.3	62	15.1	102	14.9	116	15.1	83	15.6	29	26.9	1	20.0	395	15.7
⑦リモートワークやフレックスなど柔軟な働き方の増加。	3	20.0	123	30.0	220	32.2	167	21.8	114	21.5	15	13.9	1	20.0	643	25.5
⑧女性管理職や女性リーダーの増加。	5	33.3	134	32.7	198	28.9	228	29.7	168	31.6	39	36.1	2	40.0	774	30.7
⑨企業内のジェンダーギャップ情報の開示。	3	20.0	50	12.2	87	12.7	119	15.5	101	19.0	23	21.3	1	20.0	384	15.2
⑩企業や行政のポジティブアクションの取り組み。	4	26.7	55	13.4	95	13.9	133	17.3	105	19.8	25	23.1	1	20.0	418	16.6
⑪その他。	0	0.0	8	2.0	31	4.5	28	3.7	16	3.0	4	3.7	1	20.0	88	3.5
不明	0	0.0	10	2.4	4	0.6	6	0.8	5	0.9	1	0.9	0	0.0	26	1.0
合計	37	246.7	1000	243.9	1745	255.1	1938	252.7	1437	270.6	348	322.2	16	320.0	6521	258.8
年代別回答者数	15	100.0	410	100.0	684	100.0	767	100.0	531	100.0	108	100.0	5	100.0	2520	100.0

性別で見ると、女性では選択数も多く、どの項目でも切実性が伺えますが、特に「育児や介護をサポートする公的制度や支援の充実」(59.6%)、「リモートワークやフレックスなど柔軟な働き方の増加」(42.4%)など家事労働の軽減やワークライフバランスを求める意見が多く見られます。加えて、「賃金格差の解消」や「女性議員の増加」といった直接的な格差是正を求める意見も男性より高率です。

表37 ジェンダーギャップを埋めるために必要なこと(性別)

	①男性		②女性		その他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①学校教育の変容。	775	39.6	181	40.0	30	27.5	986	39.1
②育児や介護をサポートする公的制度や支援の充実。	903	46.1	270	59.6	41	37.6	1214	48.2
③男性/女性の賃金格差の解消。	464	23.7	170	37.5	20	18.3	654	26.0
④ジョブ型雇用制度や成果主義の導入。	189	9.7	36	7.9	7	6.4	232	9.2
⑤ハラスメントの防止。	533	27.2	151	33.3	23	21.1	707	28.1
⑥女性議員の増加。	293	15.0	89	19.6	13	11.9	395	15.7
⑦リモートワークやフレックスなど柔軟な働き方の増加。	431	22.0	192	42.4	20	18.3	643	25.5
⑧女性管理職や女性リーダーの増加。	589	30.1	161	35.5	24	22.0	774	30.7
⑨企業内のジェンダーギャップ情報の開示。	277	14.1	92	20.3	15	13.8	384	15.2
⑩企業や行政のポジティブアクションの取り組み。	314	16.0	83	18.3	21	19.3	418	16.6
⑪その他。	60	3.1	20	4.4	8	7.3	88	3.5
不明	8	0.4	3	0.7	16	14.7	27	1.1
合計	4836	247.0	1448	319.6	238	218.3	6522	258.8
年代別男女別回答者数	1958	100.0	453	100.0	109	100.0	2520	100.0



5、労働組合に期待すること

そして、ギャップを埋めるために労働組合に期待することとしては、「職場の実態調査と対応」(37.6%)を求める声が多く、次いで「福利厚生、社内規則、賃金に関する使用者側との交渉」(37.2%)、「相談窓口の設置」(26.2%)などと続きます。「実態をよくみて、経営者としっかり交渉して下さい」ということなのでしょう。

特に女性では「・・・使用者との交渉」をあげる人が最も多く、45.5%にも上ります。労使間での課題意識の共有が求められていると言えるでしょう。

表38 職場のジェンダーギャップを埋めるために労働組合に期待すること(年代別)

	①10代		②20代		③30代		④40代		⑤50代		⑥60代以上		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①啓発のための研修や講演会の実施。	4	26.7	71	17.3	141	20.6	173	22.6	112	21.1	39	36.1	1	20.0	541	21.5
②相談窓口の設置。	2	13.3	80	19.5	161	23.5	213	27.8	163	30.7	40	37.0	2	40.0	661	26.2
③職場の実態調査と対応。	5	33.3	138	33.7	263	38.5	290	37.8	203	38.2	46	42.6	2	40.0	947	37.6
④福利厚生、社内規則、賃金に関する使用者側との交渉。	4	26.7	177	43.2	278	40.6	258	33.6	172	32.4	45	41.7	3	60.0	937	37.2
⑤労働組合内のジェンダーギャップ解消や多様性の促進。	3	20.0	96	23.4	144	21.1	203	26.5	122	23.0	37	34.3	1	20.0	606	24.0
⑥法整備等に向けた政治活動。	2	13.3	55	13.4	93	13.6	109	14.2	111	20.9	32	29.6	1	20.0	403	16.0
⑦その他。	0	0.0	4	1.0	2	0.3	4	0.5	3	0.6	0	0.0	0	0.0	13	0.5
⑧特にない。	3	20.0	61	14.9	98	14.3	93	12.1	61	11.5	8	7.4	1	20.0	325	12.9
不明	0	0.0	6	1.5	3	0.4	6	0.8	11	2.1	3	2.8	0	0.0	29	1.2
合計	23	153.3	688	167.8	1183	173.0	1349	175.9	958	180.4	250	231.5	11	220.0	4462	177.1
年代別回答者数	15	100.0	410	100.0	684	100.0	767	100.0	531	100.0	108	100.0	5	100.0	2520	100.0

6、 ジェンダーギャップについての調査結果・まとめ

職場でのジェンダーギャップについては、「採用」「給与・待遇」「業務内容」などにおいて全体として「差はない」という認識が多く示されていますが、「差がある」という指摘も一定示されています。

また、「昇進・管理職」「服装」などでは男女差が「ある」と「ない」がほぼ半々で、特に女性からはかなりの割合で「ある」と認識されています。

世界経済フォーラムが発表した「ジェンダーギャップ指数」によると、日本のジェンダーギャップ指数は世界116位とされ、先進国中最下位ですが、中でも「同一労働における賃金格差」は76位、「管理職」では130位と後位に評価されています。賃金構造基本調査でも賃金の男女間格差は歴然としています。その実態は職場にも存在しているものとみられますが、本調査での認識度合いでは十分に反映しているとは言えません。職場のギャップ認識が低いこと、それ自体にもギャップを生む要素があるものと言わざるを得ません。

本調査でジェンダーギャップの認識が低く表れているのは、職場でのギャップ解消の取組みが緒についたばかりで、組合員の問題意識として十分に浸透していないことも反映しているものとみられます。連合や全労連など中央労働団体では、「ジェンダー平等」の課題が運動方針の中心的課題として位置づけられるようになりましたが、具体的な課題や要求化はこれからのようです。単位組合でも同様です。また、雇用の差別化や働き方の改変、総合職と一般職、技術職、事務職など採用から賃金規定や処遇制度などにおいて、格差が見えづらいという制度上の実態も起因しているでしょう。

「昇進・管理職」「服装」などでは、男女差や「偏りがある」という指摘が「ない」という指摘と半々で、特に女性からはかなりの割合で指摘されています。「ギャップ指数」でも大きく後位に甘んじている分野（130位）でもあります。

「男女共同参画社会基本法」が施行されて23年、2019年に改正された「女性活躍推進法」では、女性の雇用状況、管理職比率などにおいて行動計画の策定が義務付けられる企業の範囲が拡大され、女

性の管理職登用の動きも徐々にみられるようになってきていますが、本格的な対策、取組みは多くの労使間でこれからというのが現状のようです。格差と貧困をなくし、「誰もが働きやすい職場」を実現していくためには「待ったなし」の課題でもあります。職場での大いなる議論や制度の見直しなど、職場でのギャップ解消に向けた取り組みが期待されます。

「家事」「育児」「介護」など家庭生活におけるジェンダーギャップ認識では、「女性が多く担っている」との指摘が多く、「差がある」との認識が多く示されています。また、家事負担についての男女間での認識にかなりのずれがみられます。ただ、僅かではありますが、20、30代の子育て世代では家事や育児の分担において改善も見受けられます。「ジェンダー平等」の実現に向けて、職場でのギャップ解消とともに、社会生活においても価値観や習慣などの見直しが求められているようです。

本調査では、日本のジェンダーギャップが大きいとされる理由について、「固定観念」や「習慣やしきたり」をはじめ多くの原因が示されています。

ジェンダーギャップを埋めるために必要とされているものには、「育児や介護をサポートする公的制度や支援の充実」や「柔軟な働き方の増加」などワークライフバランスを求める意向が強く反映しているようです。

三、セクシャルマイノリティについての調査結果

1、セクシャルマイノリティの認識

すでに「回答者の属性」で述べたように、問6で、「性自認」について尋ねました。「男性」「女性」と自認している人は95.7%で、これまでの意識調査における属性上の割合と殆ど違いがありません。

「違和感がある」「どちらでもない」合わせて12人、「わからない」を含めて60人、2.4%ですが、「白紙」の中にも「違和感」を持つ人がかなり含まれるのではないかと推察されます。これらを含めると109人、4.3%になります。無記名であるとしても表示しにくい環境なり事情があるのではないかと推察されます。

表39 あなたの性自認について(年代別)

	①10代		②20代		③30代		④40代		⑤50代		⑥60代以上		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性	9	60.0	313	76.3	549	80.3	606	79.0	397	74.8	80	74.1	4	80.0	1958	77.7
②女性	4	26.7	81	19.8	114	16.7	123	16.0	110	20.7	20	18.5	1	20.0	453	18.0
③男性として生活しているが違和感がある。	0	0.0	0	0.0	1	0.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.0
④女性として生活しているが違和感がある。	0	0.0	1	0.2	0	0.0	3	0.4	1	0.2	0	0.0	0	0.0	5	0.2
⑤男性/女性どちらでもない。	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	0.7	1	0.2	0	0.0	0	0.0	6	0.2
⑥わからない。	2	13.3	5	1.2	12	1.8	14	1.8	10	1.9	5	4.6	0	0.0	48	1.9
不明	0	0.0	10	2.4	8	1.2	16	2.1	12	2.3	3	2.8	0	0.0	49	1.9
合計	15	100.0	410	100.0	684	100.0	767	100.0	531	100.0	108	100.0	5	100.0	2520	100.0

問7では「同僚がセクシャルマイノリティだったらどう思うか」を尋ねました。「気にならない」が44.7%で、「それほど気にならない」の29.7%を合わせると74.4%と大半を占めます。他方、「気になる」「どちらかといえば気になる」を合わせると16.9%です。

20代、30代では「気にならない」が特に高い比率になっています。また、女性では男性より12%も高く、「それほど気にならない」を合わせると84%に達します。「気になる」

「どちらかといえば気になる」合わせて、女性では1割程度ですが、男性では19.1%と2割近くになり、男性の方が性別を気にする傾向が強いと言えるのではないかと思います。

表40 職場の同僚がセクシャルマイノリティだったらどう思うか

内容	人	%
①気にならない。	1126	44.7
②それほど気にならない。	748	29.7
③どちらかといえば気になる。	345	13.7
④気になる。	82	3.3
⑤わからない。	184	7.3
⑥その他。	15	0.6
不明	20	0.8
合計	2520	100.0

表41 職場の同僚がセクシャルマイノリティだったらどう思うか(年代別、性別)

	①10代		②20代		③30代		④40代		⑤50代		⑥60代													
	①男性		②女性		①男性		②女性		①男性		②女性													
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%												
①気にならない。	4	44.4	2	50.0	174	55.6	57	70.4	273	49.7	73	64.0	235	38.8	65	52.8	132	33.2	45	40.9	27	33.8	9	45.0
②それほど気にならない。	2	22.2	0	0.0	89	28.4	20	24.7	152	27.7	28	24.6	195	32.2	34	27.6	133	33.5	38	34.5	24	30.0	9	45.0
③どちらかといえば気になる。	0	0.0	1	25.0	28	8.9	3	3.7	74	13.5	8	7.0	99	16.3	12	9.8	84	21.2	12	10.9	18	22.5	1	5.0
④気になる。	0	0.0	0	0.0	5	1.6	0	0.0	13	2.4	3	2.6	29	4.8	2	1.6	21	5.3	4	3.6	3	3.8	0	0.0
⑤わからない。	3	33.3	1	25.0	17	5.4	1	1.2	30	5.5	2	1.8	47	7.8	7	5.7	25	6.3	11	10.0	8	10.0	1	5.0
⑥その他。	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	1.3	0	0.0	1	0.2	3	2.4	1	0.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
不明	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	9	100.0	4	100.0	313	100.0	81	100.0	549	100.0	114	100.0	606	100.0	123	100.0	397	100.0	110	100.0	80	100.0	20	100.0

2、セクシャルマイノリティの受け入れ

次に、「職場におけるセクシャルマイノリティの受け入れについてどう思うか」を尋ねました。

「受け入れても特に問題や変化はないと思う」が47.5%（男性47.4%、女性54.5%）あり、「ダイバーシティ促進のため積極的に受け入れるべき」（21.0%）と、7割が積極的な「受け入れ」の意思や「・・・問題や変化はない」との認識を示しています。男性より女性の方が「受け入れ」について肯定的な人の

表42 職場におけるセクシャルマイノリティの受け入れについて

内容	人	%
①ダイバーシティ促進のため積極的に受け入れるべきだと思う。	528	21.0
②受け入れても特に問題や変化はないと思う。	1198	47.5
③受け入れには不安がある。	267	10.6
④受け入れたくない/受け入れられない。	32	1.3
⑤答えられない/答えたくない。	33	1.3
⑥わからない。	412	16.3
⑦その他。	29	1.2
不明	21	0.8
合計	2520	100.0

3、 パートナーシップ宣誓制度導入

問10で「京都府内のいくつかの自治体で「パートナーシップ宣誓制度」が導入されているのを知っていますか」と問いました。その結果は、大半が「まったく知らなかった」(65.4%)としており、まだほとんど知られていないようです。特に男性で多く知られていないようです。また、性自認で「男性」「女性」以外を表示した人の中でも6割近くが「知らない」としています。

他方で、「なんとなく知っている／聞いたことはある」が約3割で、宣誓制度を導入している自治体が少ないという現状から見れば、それなりに知られている、とも言えます。

表45 京都府内のいくつかの自治体で「パートナーシップ宣誓制度」が導入されているのを知っていますか。(性別)

	①男性		②女性		その他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①利用したことがある。	30	1.5	3	0.7	5	4.8	38	1.5
②制度の内容も含めて知っている。	43	2.2	21	4.6	3	2.8	67	2.7
③なんとなく知っている/聞いたことはある。	598	29.0	193	33.8	21	19.3	742	29.4
④まったく知らなかった。	1314	67.1	269	59.4	65	59.6	1648	65.4
不明	3	0.2	7	1.5	15	13.8	25	1.0
合計	1898	100.0	433	100.0	109	100.0	2520	100.0

4、 セクシャルマイノリティについての調査結果・まとめ

本調査での「性自認」項目で「男性」「女性」との表記以外の人の総数は、「白紙」を含めても全体の4.3%で、「我が国におけるLGBTの割合は8%程度」(LGBT総合研究所)と比べて少数ですが、「トイレなど設備面やカミングアウトしにくい環境もあり、会社勤めは避ける傾向がある」(LGBT総合研究所)とも言われ、本調査の対象者である企業勤務の人々の中ではそもそも割合が少ないのかもしれませんが。また、無記名アンケートであるにしても表示しにくい環境や事情があるのかもしれませんが。

「同僚がセクシャルマイノリティだったら」に「気にならない」「それほど気にならない」との意思を示した人は74.4%で、職場での「受け入れ」についても約7割が肯定的な意思を示しています。特に20、30代の若年層では8割を超え、受け入れへの土壌は広がっています。

同時に、「受け入れに不安」「受け入れたくない」の合計も1割以上あり、「受け入れについての障害や不安」についての設問にも、「社員の意識」や「トイレや更衣室」など多くの点が示されています。

「同性婚」についての裁判例や世論調査での「同性婚」や「LGBT」への理解度などをみると、社会生活上ではセクシャルマイノリティ受け入れに前向きな気配もありますが、職場での受け入れについては大きな課題もあるようです。

職場や地域において、偏見と差別的な言動、行為、制度をなくし、具体的な「差別」を一つずつ目に見える形で乗り越えていく必要とともに、職場や地域での制度の整備や設備などでの改善が重要に思われます。

パートナーシップ宣誓制度は全国70以上の自治体に広がっています(2022年11月)。こうした取り組みの成否や自治体での条例化や予算化なども大きく影響するでしょうが、法制定も含めて国の役割、政治の役割が特別に大きいように思われます。