



女性のキャリアとジェンダー公正の壁：  
働く男女の意識にみるジェンダー・バイアス

メタデータ	言語: ja 出版者: 大阪公立大学都市科学・防災研究センター『都市と社会』編集委員会 公開日: 2024-04-09 キーワード (Ja): ジェンダー・ギャップ, ジェンダー公正, 性別役割意識, リーダー像 キーワード (En): gender gap, gender equity, gender bias, gender roles, ideal leadership 作成者: 高橋, えり, 田中, 晶子, 西岡, 英子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24729/0002000565">https://doi.org/10.24729/0002000565</a>

(研究論文)

# 女性のキャリアとジェンダー公正の壁 —働く男女の意識にみるジェンダー・バイアス—

高橋えり (関西大学大学院総合情報学研究所)

田中晶子 (関西大学大学院外国語教育学研究所)

西岡英子 (大阪公立大学女性研究者支援センター)

(キーワード) ジェンダー・ギャップ/ジェンダー公正/性別役割意識/リーダー像

本稿は、女性のキャリア形成に必要なジェンダー公正のあり方について議論することを目的とし、大阪商工会議所及び大阪サクヤヒメ SDGs 研究会が行った「リーダーシップとジェンダー公正に関するアンケート調査」の分析からジェンダー・ギャップを探索的に検討した。統計的分析結果から、離職の理由、仕事を継続できた理由(これがあれば仕事を辞めなかった理由)、職場に対する機会への希望にジェンダー・ギャップがみられた。女性のみ、家事育児に関することや勤務地と生活の調整のために離職し、女性のみ仕事と家庭の両立のための制度を必要としていた。これらは、女性のキャリア形成に性別役割意識にもとづくジェンダー・バイアスが影響することを示唆した。記述分析結果からは、男女の求めるリーダー像の違いがジェンダー・バイアスによる可能性が高いことが示唆された。ジェンダー・バイアスは女性のキャリア形成の障害となるだけでなく、男性の家庭生活における育児や教育への参入の障害となる可能性がある。働きやすい家庭、町づくり、社会のために、男女ともに、家庭への関与を高める支援と個人の能力開発に関連する支援を同時に利用できる支援設計が望まれる。

## 1. はじめに

世界経済フォーラムが公表した「The Global Gender Gap Report 2022」(World Economic Forum 2022)によれば、東アジア・太平洋地域において19カ国中13カ国が男女格差の69%が解消し、ジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index、以下GGIと表記)を向上させた。その中で日本のGGIの順位は、調査対象である146カ国中116位で、中国、韓国、東アジア諸国連合より低い。教育の機会格差は改善しているが、この度の新型コロナウイルス感染症の流行下で女性の方が男性よりも多く失職したことからもわかるように(浅倉2022; 永濱2022)、日本の女性は男性に比べて非正規雇用が多く、男女の雇用格差の改善にはまだ遠いといえる。

1986年の男女雇用均等法や1991年の育児休業法の成立以前の1980年代に比べると、結婚を機に退職

する女性は減ったものの、出産・育児期に退職する女性は依然多い。第1子の出生によって離職する女性の正社員は30%、これがパートや派遣といった非正規雇用であれば75%前後が離職する(内閣府2021:161)。女性の離職と非正規労働が多いのは、1970年代の国際不況時に定着した男性の長時間労働と女性の家事・育児労働とパート労働という1970-80年代日本型ジェンダーであるとされる(伊藤2019:51)。女性が出産後に継続して働くことを希望しても、長時間労働を前提とする働き方を求められると、離職や子育て期間中の非正規職へ転換せざるをえなくなる(金井2010)。結果的に、女性が無償労働の家事と非正規雇用での家計の補填を担う状況に変化はないようである(筒井2014)。

このように女性のキャリア形成において就労継続がいまだ課題となっている状況で、当然、女性の管理

職は少なく（山口 2017）、上位の役職ほど女性の割合が低い（内閣府男女共同参画局 2019）。この女性管理職が少ない理由は、女性のリーダーシップとしての能力・知識・資質・経験不足、早期退職による勤続年数のなさ、女性自身が希望しないリーダーシップ動機の低さやキャリア意識の低さといった女性個人の問題として結論付けられている（本間 2010, 山口 2013）。本間（2010）は、リーダーシップ能力やスキルを獲得する上で勤続年数の低い女性に不利であること、リーダーシップ能力が男性に有利な資質として評価されている可能性があること、女性の比率が少ないことで情報を得にくいことを指摘している。これは、女性だけがライフイベントとキャリアがトレードオフの関係にあるためといえる。出産・育児に起因するキャリアの中断で能力やスキル獲得の機会を得られないにもかかわらず、能力やスキルの不足の原因を女性個人に帰属され、女性であることが能力を低く評価され、情報を得る機会も少ない、女性にとって公正性を欠いた状況にある。

一方、出産・育児のライフイベントを夫婦が乗り越えるために女性が離職するのは主に仕事と家事の時間のトレードオフが原因であり（金井 2010）、仕事を辞めれば家事労働だけとなる。しかし、離職せず仕事を続ける女性は稼得と家事の両方を担う。女性は仕事をもっても家事労働の中心的な役割を担い、男性は女性が時間的にできない家事を補完するだけである（筒井 2014、松田・鈴木 2002）。夫婦の親に手助けを期待しても、男性は自分と配偶者どちらの親と同居しても家事は減るが、女性は配偶者の親と同居するとかえって家事労働が増える（松田・鈴木 2002）。世帯収入を不足と感じる世帯で女性の稼得の貢献が高い状況であっても、女性自身が稼得と家事の二重負担を受容すべきと考える傾向があるとされ（樋口 2020）、家事の役割分担は性別役割分業にもとづく規範意識が強く働くことが考えられる。仕事を持つ女性は家庭においても公正性を欠いた家事労働に従事しなければならないのである。女性が労働参加するにあたって生じる時間の問題は、大企業では長時間労働の抑制の制度が整備されつつあるが、中小企業での取り組みは進んでいない。また、大企業であっても非正規雇用労働者に適用されないため、

女性の多くはその制度の対象外となる可能性がある（加藤・平賀 2014）。

本研究では、女性のキャリア形成に関連するジェンダー公正の現状について明らかにするために、女性のキャリア形成に関連する離職、仕事の継続、職場での機会の公正性、リーダーシップにおけるジェンダー・ギャップを探索的に検討する。具体的には、働く男女の離職経験と理由、仕事を継続可能にさせる条件、職場に対する機会への希望、リーダーシップについての意識から男女間にある格差を示すことで、働く男女が職場や家庭における公正な視点を持つこと、公正な処遇のありかたについて議論する。

## 2. 研究方法

### 2-1 調査対象と調査方法

調査対象は大阪商工会議所及び大阪サクヤヒメSDGs 研究会が主催した「第4回大阪サクヤヒメ国際女性会議」（2022年9月16日開催）の参加申し込みを行った男女207人（女性150人）であった。そのため、女性問題に関心のある参加者による志願者バイアスを含み、回答者の所属企業の割合は会員企業の産業分野の割合に依存するが、非会員企業の回答を含む<sup>1)</sup>。調査方法はオンラインによる質問紙調査とし、参加申し込み画面にアンケートフォームを用意し回答を得た。本会議は大阪府の助成を受けて実施される大阪商工会議所のセミナー・イベントに位置付けられるため、受講にあたって参加者は企業情報と参加者の個人情報フォームに記載することになる。倫理的配慮として、回答データは大阪商工会議所で匿名化された後、年代と性別のみ付与されて分析用データとして提供された。また、個人を特定される可能性が高まる属性（例えば企業規模や役職）はデータ提供を受けなかったため分析に含めていない。年齢構成は20代8%、30代25%、40代25%、50代35%、60代16%、70代以上4%であった。男女構成において、30代は女性が多く、70代は男性が多かった（ $\chi^2=11.70$ ,  $df=5$ ,  $p=.039$ ）。

### 2-1 質問項目

#### 2-2-1 離職

離職経験 質問「これまでに仕事を辞めた経験は

ありますか。」に「ない」「ある(1回)」「ある(2回)」「ある(3回)」「ある(4回)」「ある、5~9回)」「ある(10回以上)」「答えたくない」から1つ選択した。

**仕事を辞めた理由** 質問「辞めた理由を教えてください。」に「キャリアアップのため(転職、起業、進学、資格取得など)」「家事・育児により時間を割くため」「自分の体調の問題」「家族の体調の問題」「ハラスメントの問題」「勤め先の事情による解雇(倒産や事業の終了など)」「不利益な取り扱いを受けたため(解雇、減給、昇格、契約更新のなし、など)」「その他(具体的に)」から3つ以内で選択した。

**仕事を辞める時の相談相手** 質問「仕事を辞めることを相談した人はどなたですか。一番影響のあった人を1人選んでください。」に「母親」「父親」「配偶者・パートナー」「配偶者・パートナーの母親」「配偶者・パートナーの父親」「女きょうだい(義理を含む)」「男きょうだい(義理を含む)」「子ども」「職場の女性上司」「職場の男性上司」「女性の同僚」「男性の同僚」「特にいない」「その他(具体的に。男女についても記載ください。)」から1つ選択した。

## 2-2-2 仕事の継続理由

**仕事の継続理由** 仕事を継続するために必要な条件を尋ねる。仕事を辞めなかった人は仕事を継続できる条件が整っていたから辞めずに済み、仕事を辞めた人はその条件が整っていなかったことで辞めたと考えて、継続するための条件と継続できたであろう条件を同じ選択肢で回答する。質問「仕事を辞めたことが「ある」と回答した方は、これがあれば辞めなかったと思うものを、仕事を辞めたことが「ない」と回答した方は、仕事を継続できた(できている)理由を教えてください。」に「仕事を継続するための制度が勤め先にあった」「勤務地と生活が合っていた(合わせた)、転職がなかった」「家事・育児の分担や調整ができた」「自分や家族に問題がなかった(病気、転勤、学校など)」「家族の理解や協力があつた」「収入が良かった」「仕事にやりがいがあった」「昇進や昇給の機会があつた」「責任のある地位にいた」「職場の人間関係がよかった」「特に理由はない」「その他(具体的に)」から3つ以内で選択した。

## 2-2-3 職場の機会の公平性

**エクイティの認知** 質問「男女が公平に働くことにおいて、「エクイティ(公平性)」という考えがあります。男性も女性もそれぞれの状況や性差に合わせて、手段や機会がカスタマイズ(調整)されることで、スタート地点だけでなく、ゴールに到達する際にも、同等の機会が得られることを保証するものです。あなたはこれまでに「エクイティ(公平性)」という言葉聞いたことがありますか。」に対して「言葉も意味も知っていた」「言葉は聞いたことがあるが、意味は知らなかった」「言葉も意味も知らなかった」から1つ選択した。

**職場の機会への希望** 質問「あなたの働く職場で、あなたの適性や状況にあった機会がカスタマイズされるとします。下記の項目であなたの希望と当てはまるものはどれですか。」に対して「周りの人より自分は学歴や資格が不足しているので、学び直しの機会を与えてもらいたい」「出産や子育てと仕事を両立するために、在宅のリモートワークを増やしてもらいたい」「介護と仕事を両立するために、在宅のリモートワークを増やしてもらいたい」「介護の中心が自分なので、負担を軽減するために介護費用の一部または全額を負担してもらいたい」「子育てや家事の中心が自分なので、負担を軽減するために家事代行費用やベビーシッター代の一部または全額を負担してもらいたい」「子育てや家事の中心が自分なので、勤務時間を短くしてもらいたい」「体力や健康に自信がないので、勤務時間を短くしてもらいたい。」「キャリアアップできる自信があるので、責任ある仕事を任せてもらいたい」「キャリアアップできる自信はないけれど、チャンスがほしいので責任ある仕事を任せてもらいたい」「その他(具体的に)」から3つ以内で選択した。

## 2-2-4 リーダーシップ

**リーダーになりたいか** 質問「あなたは職場で管理職や上位職といったリーダーになりたいと思いますか。すでになっている人もお答えください。」で「なりたい(もっとなりたい)」「なりたくない」「わからない」「なっているが辞めたい」で選択した。

**リーダーになりたくない理由** 質問「リーダーになりたくない」と「なっているがやめたい」に回

答した人のみの分岐質問とし、「リーダーになりたい（辞めたい）理由は何ですか。」に対して「責任が重くなるから」「長時間労働になると思うから」「仕事と家庭の両立が難しいと思うから」「管理職ではなく、サポート役が向いていると思うから」「まだ準備ができていないと思うから」「自信がないから」「どんなリーダーになれば良いか想像がつかないから」「家族から反対されるから」「その他（具体的に）」に3つ以内で選択した。

ニューリーダーのイメージに 質問「第4回大阪サクヤヒメ国際女性会議」のテーマは「グローバル社会で活躍するニューリーダーとは」です。あなたが考えるグローバル社会で活躍するニューリーダーとは、どのようなものですか。ご自由にお答えください」に自由記述で回答した。

## 2-3 分析方法

### 2-3-1 定量データの分析

定量データである「離職経験」「仕事を辞めた理由」「仕事を辞める時の相談相手」「仕事の継続理由」「エクイティの認知」「職場の機会への希望」「リーダーになりたいか」「リーダーになりたいくない理由」は、それぞれ性別のクロス表から有意水準 5% ( $p < .05$ ) によるカイ二乗検定を行う。各回答において「答えたくない」を選択したデータは除外した<sup>2)</sup>。

### 2-3-2 定性データの分析

「ニューリーダーのイメージ」の自由記述回答に対しては、回答者それぞれの記述をデータとして扱うためにグラウンデッド・セオリー・アプローチの方法論（戈木クレイグヒル 2016）の概念（データそ

のものに根ざした理論構築を目指す）を取り入れる。自由記述データをもとに、男女グループごとの頻出単語を探り、その単語を軸に使用される背景を考察する。質問「あなたが考えるグローバル社会で活躍するニューリーダーとは、どのようなものですか。」で得られた記述回答のうち有効なものをデータとし<sup>3)</sup>、意味を持つデータのコード化を経て、データ同士の関係性を読み取ることとした。データ分析には定性データ分析ソフトウェア（MAXQDA Analytics Pro 2022, Ver.22.1.1）を使用し、下記の順で分析を行った。

1. 自由記述分析データの整理
2. 男女別ワードクラウド分析と頻出単語のリスト化。
3. 男女グループ共に頻出単語の抽出（男女の差が顕著であるもの）し、データをコード化して比較。

## 3. 結果

### 3-1 定量データの分析結果

#### 3-1-1 離職

離職経験について、仕事を辞めた回数と性別に有意な差はみられなかった ( $N=198$ ,  $\chi^2=7.493$ ,  $df=5$ ,  $p=.186$ )。仕事を辞めた理由と性別に有意な差が見られたのは「家事育児のため」と「その他」であった。どちらも男性より女性に多いことが示された。家事育児と仕事の両立が困難な女性が仕事を辞めることがわかった（表 1）。一方で、性別と仕事を辞めた時の相談相手の間に有意な差はみられなかった ( $N=103$ ,  $\chi^2=6.338$ ,  $df=8$ ,  $p=.609$ )。配偶

表 1. 性別と仕事を辞めた理由のクロス表分析 ( $N=103$ )

	女性 ( $n=79$ )	男性 ( $n=24$ )	$\chi^2$ ( $df=1$ )	$p$
キャリアアップのため	72%	83%	1.043	.307
家事育児のため	25%	0%	7.655	<b>.006</b>
その他	23%	4%	4.167	<b>.041</b>
勤め先の事情の解雇	15%	13%	0.122	.727
自分の体調	4%	4%	0.005	.944
家族の体調	3%	4%	1.650	.684
不利益な取り扱い	4%	0%	0.951	.329
ハラスメント	3%	0%	0.628	.428

表2-1. 性別と仕事の継続理由のクロス表分析 (N=206)

	女性 (n=150)	男性 (n=56)	$\chi^2$ (df=1)	p
仕事のやりがい	39%	45%	0.605	.437
昇進昇給	20%	9%	3.544	.060
職場の人間関係	19%	18%	0.058	.810
制度	18%	11%	1.609	.205
勤務地と生活のマッチング	17%	11%	1.362	.243
家事育児の分担	17%	4%	6.140	<b>.013</b>
責任ある地位	12%	9%	0.388	.533
自分や家族に問題がない	11%	11%	0.026	.900
家族の協力	11%	14%	0.333	.564
その他	11%	9%	0.247	.619
理由なし	11%	13%	0.138	.710
収入が良い	9%	13%	0.684	.408

者と性別不明な相談相手を除いた相談相手の性別と回答者の性別の間でも有意な差はみられなかった ( $\chi^2=3.346$ ,  $df=3$ ,  $p=.067$ )。仕事を辞める時の相談相手に性差はなかった。

### 3-1-2 仕事の継続理由

回答者全体の仕事の継続理由(仕事の継続できた、これがあれば継続できた)と性別で有意な差がみられたのは、「家事育児の分担」で、女性に多いことが示された(表2-1)。女性のみ、仕事を続ける上で家事育児の分担が影響することがわかった。

次に、「仕事を辞めていない」の回答から離職の有無で、離職ありグループ(表2-2: N=110, 女性84人, 男性26人)と離職なしグループ(表2-3: N=96, 女性66人, 男性30人)に分けて、それぞれ性別と仕事の継続できた(これがあれば継続できた)理由のクロス表分析を行った。離職ありグループでは、「勤務地と仕事のマッチング」が女性、「理由なし」が男性に多いことが示された。全体で有意だった「家事育児の分担」に有意な差はみられなかった。勤務地と生活のマッチングの失敗が女性のみ起こっていることから、女性が仕事を辞めることで勤務地と生活の調整を行っている可能性が考えられる。また、離職なしグループでは、有意な差がみられたのは「制度」が女性に多いことが示された。ここでも「家事育児の分担」に有意な差はみられな

った。

### 3-1-3 職場の機会の公平性

エクイティの認知については性別に有意な差はみられなかった(N=206,  $\chi^2=4.235$ ,  $df=2$ ,  $p=.120$ )。職場の機会への希望と性別には有意な差がみられた。「学びなおしの機会」が男性、「家事育児のための費用負担」と「家事育児のための時短」が女性に多いことが示された(表3)。

### 3-1-4 リーダーシップ

性別とリーダーになりたいかの間で有意な差はみられなかった(N=206,  $\chi^2=4.973$ ,  $df=6$ ,  $p=.547$ )。また、リーダーに「なりたい」「わからない」の回答をリーダーになりたくない人とし(N=23)、性別とリーダーになりたくない理由のクロス表分析を行ったが、すべての理由で有意な差はみられなかった

## 3-2 定性データの分析結果

記述分析データの整理では表記揺れを防ぐため、同じ言葉で異なる表記で書かれた言葉を統一した。

(例)「もち」→「持ち」、「ダイバーシティ」→「多様性」など)。また、定性データ分析ソフトウェアで分析するにあたり「多様」と「性」が「多様性」といった熟語ではなく別々の単語として現れたが、最小単位の単語をそのまま扱うこととした。「性」は接尾語として「多様」以外に「順応」や「協調」、「公

表2-2. 性別と「これがあれば仕事を継続できた」理由のクロス表分析【離職あり】

	女性 (n=84)	男性 (n=26)	$\chi^2$ (df=1)	p
仕事のやりがい	30%	31%	0.010	.922
昇進昇給	25%	8%	3.596	.058
勤務地と生活のマッチング	23%	0%	7.109	<b>.008</b>
制度	15%	19%	0.205	.651
理由なし	11%	27%	4.197	<b>.041</b>
その他	13%	8%	0.556	.456
収入が良い	10%	15%	0.702	.402
家事育児の分担	13%	0%	3.783	.052
自分や家族に問題がない	10%	8%	0.081	.777
責任ある地位	10%	4%	0.852	.356
職場の人間関係	10%	4%	0.852	.356
家族の協力	7%	0%	1.964	.161

表2-3. 性別と「仕事を継続できた」理由のクロス表分析【離職なし】

	女性 (n=66)	男性 (n=30)	$\chi^2$ (df=1)	p
仕事のやりがい	50%	57%	0.367	.544
職場の人間関係	32%	30%	0.320	.859
制度	21%	3%	5.001	<b>.025</b>
家事育児の分担	21%	7%	3.142	.076
家族の協力	17%	27%	1.299	.254
責任ある地位	15%	13%	0.055	.815
自分や家族に問題がない	14%	13%	0.002	.968
昇進昇給	14%	10%	0.249	.618
勤務地と生活のマッチング	11%	20%	1.555	.212
理由なし	11%	0%	3.432	.064
その他	9%	10%	0.020	.887
収入が良い	8%	10%	0.159	.690

平」などといった言葉と共に使用され、その使用は男女グループで異なっていた。男女別の頻出単語のうち、男女の意識の差が顕著であったものは5つ(多様、性、社会、力、自分)抽出された。また、男女グループでの頻出単語に特に差があったものは2つ(コミュニケーション、発信)抽出された。

まず、男女それぞれのグループにおいて3回以上出現した単語のみを取り出し、ワードクラウド分析を行った(図1-1、図1-2)。ワードクラウドで頻出語

を可視化することで、グループごとの傾向を探った。その後、頻出単語をリスト化したものが、表4-1と表4-2である。女性グループは男性グループよりも回答者が多く単語総数も多いため、女性グループは7回以上出現した単語、男性グループは5回以上出現した単語を頻出単語として抽出している。女性グループのランク1「〇〇性」及びランク2「多様」は「多様性」(頻度16回)に含まれた。「性」を接尾語とする単語は「多様性」以外に「柔軟性」(頻度5

表3. 性別と職場の機会への希望のクロス分析

	女性 (n=150)	男性 (n=56)	$\chi^2$ (df=1)	p
責任ある仕事 (キャリアアップの自信あり)	23%	29%	0.601	.438
その他	23%	16%	1.280	.258
学びなおしの機会	21%	34%	3.902	<b>.048</b>
責任ある仕事 (キャリアアップの自信なし)	19%	21%	0.112	.738
出産子育てのためのリモートワーク	19%	20%	0.025	.874
介護のためのリモートワーク	15%	14%	0.035	.852
家事育児の費用分担	15%	2%	7.271	<b>.007</b>
家事育児のための時短	12%	0%	7.363	<b>.007</b>
体力健康のための時短	9%	7%	0.125	.724
介護費用の負担	4%	5%	0.180	.672

図1-1. 女性グループ (n=144) の自由記述の中で3回以上出現した言葉

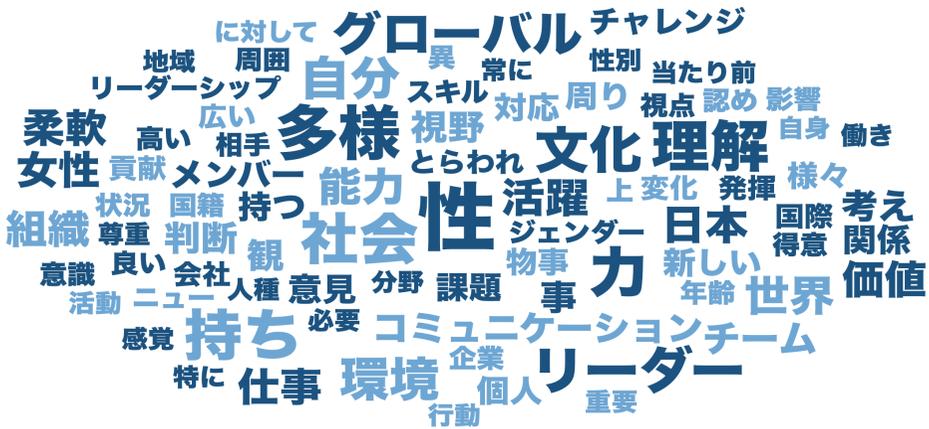
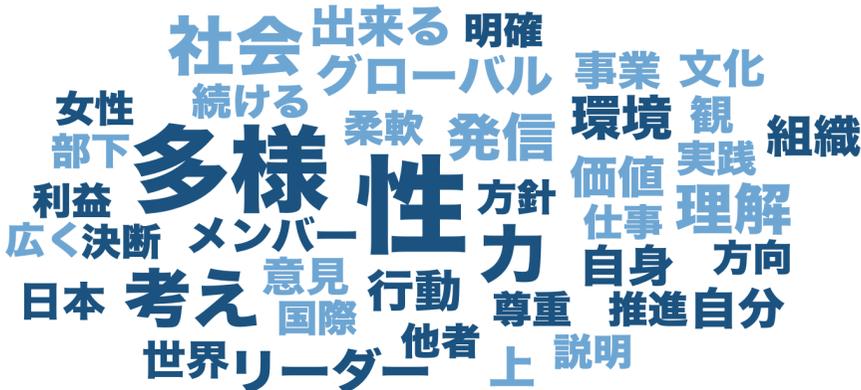


図1-2. 男性グループ (n=53) の自由記述の中で3回以上出現した言葉



回)「個性(頻度4回)」があった。ランク3の「力」はランク12の「能力」(頻度15回)に含まれた。「性」のみの出現はなかった<sup>4)</sup>。同様に、男性グループのランク1「〇〇性」及びランク2「多様」も「多様性」(頻度13回)が含まれた。ランク3の「力」はランク10の「行動」と共に使用された「行動力」(頻度1回)が含まれた。「性」を接尾語とする単語は「多様性」以外に「方向性(頻度2回)」があった。男女どちらのグループも「性」のみの出現はみられなかった。

さらに、男女両グループで共通の頻出単語、どちらかのグループのみの頻出単語のうち、特に顕著な差があったものは「〇〇性」(男女とも頻出順位1位)

「多様」(男女とも頻出順位2位)、「社会」(男女とも頻出順位3位)「力」(男女とも頻出順位3位)「自分」(女性の頻出順位8位、男性の頻出順位10位)であった。これらの単語についてその文脈から男女の意識の違いを表5に示す。その中で「性」と「力」においては、リーダーに求める資質や特性に関する記述がグループ間の意識の違いとして現れた。つまりは、女性は特に「順応性」「協調性」「公平性」「共感性」を重視したリーダーシップを求め、「部下の得意分野を見分ける力」や「周囲を動かし、巻き込む力」を必要とし、それらの力により「全員の力を引き出し発揮する」ことができると考えているようである。一方で、男性は組織の「方向性」を示し、メ

表4-1. 女性グループ (n=144) の自由記述の中で七回以上出現した言葉

ランク	単語	頻度	ランク	単語	頻度
1	〇〇性	35	26	メンバー	10
2	多様	26	26	意見	10
3	社会	24	26	関係	10
3	理解	24	29	課題	9
3	力	24	29	個人	9
6	リーダー	21	29	周り	9
6	文化	21	29	新しい	9
8	グローバル	19	29	対応	9
8	環境	19	34	チャレンジ	8
8	自分	19	34	物事	8
11	世界	16	34	様々	8
12	活躍	15	37	とらわれ	7
12	日本	15	37	会社	7
12	能力	15	37	広い	7
15	価値	14	37	貢献	7
15	仕事	14	37	国際	7
15	柔軟	14	37	発揮	7
15	女性	14	37	変化	7
15	組織	14			
20	チーム	12			
21	コミュニケーション	11			
21	〇〇観	11			
21	考え	11			
21	視野	11			
21	判断	11			

表4-1. 男性グループ (n=53) の自由記述の中で  
5回以上出現した言葉

ランク	単語	頻度
1	〇〇性	21
2	多様	18
3	考え	10
3	社会	10
3	力	10
6	理解	8
7	発信	7
8	リーダー	6
8	環境	6
10	グローバル	5
10	価値	5
10	行動	5
10	自身	5
10	自分	5
10	出来る	5
10	上	5
10	組織	5

ンバー全員が排除されず社会に参画する「包摂性」を大事にし、「強い牽引力」「行動力」「実行力」「胆力」「発言力」「決断力」を備えた、強いリーダーを理想としていることが示唆された。また、「自分」という言葉の使用の背景にリーダーの立ち位置があることが示された。女性が使用した「自分」は、組織の1人としての自分であることが考えられる。「自分らしさが個性であり、強みである」「自分の可能性や能力を信じること」「自分だけでなく仲間全員の力を引き出すこと」という言葉から、女性のリーダーの立ち位置は仲間全員で互いに認め合いながら成長する対等な姿をイメージしている。一方で、男性は「自分自身が決断した内容や方針等の説明責任」や「自分自身の成長」といった記述から、リーダーの立ち位置は組織の前にある姿をイメージしている。このように、男女の意識の違いは、リーダーの立ち位置の違いからも明らかになった。

次に、頻出順位が女性のみ上位だった「コミュニケーション」と男性のみ上位だった「発信」についても、その文脈から男女の違いを表6に示す。まず、

「コミュニケーション」において、男女グループ共に言語運用能力としての英語でのコミュニケーションに関する記述が浮かび上がった。グループそれぞれの記述においては、女性グループでは「社内外の連携」を目的としたより広い範囲へ仲間意識を広げ、共に協力し、行動を起こすためのコミュニケーションを意識している。一方、男性グループは「配慮できるために必要な他者理解」を目的としたコミュニケーションを意識しており、それは仕事に直接関係のある範囲に限られ、摩擦を避けるための防御として必要なコミュニケーションであり、女性が考える「仲間との連携」という考えとは離れ、「リーダー個人」の存在が中心に位置しているように考えられる。同様に、視野の範囲を視点とすると、頻出単語の「発信」の使用においても違いがみられた。女性グループでは、海外や日本全体といった広い範囲で「日本の良さ」や「新しい価値観」、そして「ビジネスビジョン」をリーダー自身が発信する力を備える必要があると考えているようである。しかし、発信する内容の表現は具体的なものではなく、抽象的で漠然としたものである。一方、男性は社内外やグローバル社会へのリーダー自身の「信念や考え」の発信を重要視し、女性が考える範囲より、視野がいくらか限定された範囲であるように思われる。「グローバル社会」と言及しているが、「社会」という言葉から考えられるように、何らかの同じ目的を持った世界の中に範囲が収まってしまうのではないだろうか。男女の意識の差は、リーダーの視野の範囲においても明らかになり、女性グループの視野においてはボーダーがない大きな広がりを見せ、男性グループの視野においては同じ志や目的を持った、ある程度限定された世界であることを想像させる結果となった。

#### 4. 総合考察

分析結果から、女性が仕事を辞める最も大きな理由は、家事育児に関することであり、共働き家庭において、女性は仕事の継続と家庭の維持に葛藤を持ちながら働いていることがわかった。女性のみ勤務地や生活が合えば仕事をつづけた可能性があったことから、転勤で今の生活が維持できなくなる時、

表5. 男女両グループで共通して多く出現した単語とその使用の比較

頻出単語	両グループで共通した利用	女性グループのみ	男性グループのみ
多様性	1) 多様性への信の理解や受容への重要性、2) 異なる価値観への尊重、そして3) 多様性を活かした組織づくりや社会活動の必要性	-	A) 多様性に対応できる柔軟性、B) リーダー自身の中にも多様性の視点を持つことの重要性
性	多様性、柔軟性、人間性、可能性、個性	順応性、協調性、公平性、創造性、共感性、民族性、特性	方向性、包摂性、生産性、個性、同質性
社会	社会の課題、グローバル社会	競争社会ではない、自立的な働き方を志向する社会、サステイナブルな社会、認められる社会、社会貢献	相互に成長できる社会、国際社会、多様性社会
力	判断力、努力、魅力、語学力、協力、影響力、能力	人間力、適応力、実力、議論力、求心力、共感力、想像力、組織力、交渉力、推進力、コミュニケーション能力、部下の得意分野を見分ける力、統率力、まとめる力、周囲を動かす・巻き込み力、ファシリテーション力、全員の力を引き出し発揮する	構想力、強い牽引力、引率力、行動力、実行力、胆力、発言力、馬力、決断力、マネジメント力、包容力
自分	1) 自分の考え・強み・意思・意見・信念・主張を持つことの重要性	a) 自分らしさが個性であり、強みであること、b) 偏った価値観や考え方ではいけないこと、c) 自分の可能性や能力を信じることの重要性、d) 自分だけでなく仲間全員の力を引き出すことへの必要性	A) 自分が決断した内容や方針等の説明責任を果たすことや、B) 外部の広い知見を自分自身の成長に活かすことの重要性

注：「性」「社会」「力」に関しては、それらの単語と共に使用された言葉のみを示している。「多様性」と「自分」に関しては、表現の意味をまとめたもの（コーディング化したもの）である。

夫の転勤なら妻が離職して帯同し、妻の転勤なら断って離職するといった選択を行うことでキャリアを中断している可能性が高いことが示された。これは、生活を変えず男性の家事分担も増やさないために女性が離職して調整していることであり、女性が自ら性別役割意識に基づいて選択を行っている結果といえるだろう。伝統的な性別役割分担や通念の強い社会ほど、女性が家事労働を多く分担しても、女性側が社会的に見た通念での家事の分担水準を

判断基準とするため、男性よりも不公平感を表しにくいという報告もある（不破・筒井 2010）。女性自身がこの不公平に気づかずに離職を選択している現状と、キャリアを継続できないのがすべて女性個人に原因があるようにみえてしまうという問題が明らかとなったといえよう。

#### 4-1. ワーク・ライフ・バランスにおける男女のギャップ

表6. 男女の両グループで頻出回数に差があった単語とその使用の比較

頻出単語	両グループで共通した利用	女性グループのみ	男性グループのみ
コミュニケーション	外国語・英語に関する言語的コミュニケーション能力	社内外での連携のためのコミュニケーションの重要性	あらゆることに配慮できるよう他者理解のためのコミュニケーションの重要性
発信	-	日本の良さを海外へ発信、新しい価値観を日本全体へ発信、ビジネスビジョンを海外へ発信	信念や考えを他者（社内外）へ発信、グローバル社会で相互利益になるような事業活動や情報を発信

注：記述は、表現の意味をまとめたもの（コーディング化したもの）である。

女性のみ職場に制度があったから仕事を続けることができたというのは、女性のみが仕事と家事の時間の配分と緊急時の資源の活用のために制度を活用しなければ仕事を続けることができないことを示したといえる。離職と仕事の継続においてはジェンダー・ギャップの社会要因である性別役割意識が働いていることが示された。男性は仕事を辞めた理由に家事育児や勤務地と生活のマッチングもなく、職場に求める機会への希望については家事や育児に関連するものは有意に少ない。このことは、家庭内でも性別役割意識がいまだに根強く浸透し、本間(2010)が指摘した仕事と家庭の両立の葛藤の末に女性のワーク・ライフ・バランスの崩壊に女性の離職がおこることを示している。性別役割意識が根強く存在する状況で、企業が長時間労働を前提とした管理職昇進を行えば、女性は常に不利におかれるだけでなく、能力が高くても活躍の機会を得られず、離職を余儀なくされるだろう(山口 2013)。

一方で、男性が職場に対して求めるものに家事育児関連するものはほとんどなく、女性に比べて個人の学びなおしの機会を求めている。そのことが男性の持つ家庭全体の満足やワーク・ライフ・バランスにつながるかといえば疑問が残る。男性のワーク・ライフ・バランスについては、娯楽のような自由時間の充実が家族とのつながりの高さに関連し(杉原 2018)、家庭内でのつながりを密にすることで男性に利益となる反面、女性にとって健康や自由時間の充実を高める家庭外の友人や職場の人との交流を阻害するといわれている(杉原 2018)。共働きの男性の方が専業主婦を持つ男性よりも、家庭と仕事の

両立に関する葛藤が低減されており、男性の家庭への関与で時間葛藤が生じたとしても意欲や生活満足度に結びつくと考えられる(金井 2006)。男性の生活の満足や個人の能力開発だけでなく、男性が主体的に家事育児に取り組み、女性の仕事への比重を大きくすることが、家庭全体のワーク・ライフ・バランスの充実を可能とするだろう。

今回の調査は主に関西を活動拠点とした企業で働く男女を対象に行った。大阪を中心とした経済圏において、大企業からは仕事と育児の両立支援という形で男性の就労時間短縮の効果が少しずつ出始めている一方で、同じ経済圏でも中小企業主体の地域では就労時間が増えているとの報告もある(成田 2010)。就労する事業所の支援の格差が、都市部と近郊という地域の格差として生じることが懸念される。関西全体で地域の経済活動に意欲や能力の高い労働力を確保しようとするのであれば、企業が性別に関係なく家庭への関与と個人の能力開発を高める支援設計を行うのは当然として、特に大阪市近郊地域においては、子育て支援と女性の就労支援を同じ枠組みでとらえ、男性の家庭への関与を高める支援政策を用意することが望まれる。

#### 4-2. リーダー像にみるジェンダー・バイアス

リーダーシップについての定性データ分析では、自由記述の分析結果から男女の意識の違いを確認できた。女性の自由記述に多かった「多様性」「チーム」「メンバー」「関係」「周り」からは、女性は上司・部下といった意識だけでなく仲間やチーム意識を持つことが示されたといえる。女性に限って使用さ

れた「協調性」「共感性」「共感力」「部下の得意分野を見分ける力」や「全員の力を引き出し、各々の力を発揮する」からは、リーダーのみが牽引するのではなく、仲間と共に目標に向かい前進するようなリーダーシップのイメージを持っていると考える。女性が、多様な考えや状況に共感し、考えを押し付けるのではなく寄り添い、個々の可能性を見出し、個人の能力を理解し、引き出すといったエンパワーメントの重要性を意識していることがわかる。それに対して、男性は、多様性のある組織の中あるリーダーは、発言力や強い信念、行動力を備えていることを重視しているといえる。多様性のある組織の中で、異なる価値観や文化に柔軟に対応し、他人の話を真摯に傾聴し、必要に応じて人事的な配慮をしながら人をまとめるリーダーシップのイメージを持っていると考える。特に、リーダー自身が決断した内容や方針に関して、丁寧に説明し、周囲を納得させることを重要とみなしているといえる。女性の「周囲との協働」という考えとは異なり、男性は「決断と牽引力」という考えが強いことがわかる。

「グローバル社会で活躍するニューリーダー像」から生成された記述から分析において、リーダー像には男女で大きな違いが見られた。特に、男性の持つリーダー像は、野村・河崎(2019)で男性に望ましい特性(例:責任感が強い、行動力がある)に一致した組織のリーダーとしての望ましさ(例:率先して行動すること)に近かった。今回の調査対象の多くは第4回大阪サクヤヒメ国際女性会議への自主的な参加者であり、ジェンダー問題に関連する概念であるエクイティの認知にも男女の差はなく、男女ともに女性の社会進出やキャリアアップにある程度関心を持つと考えていた。そのため、ニューリーダー像は従来の男性ジェンダー・ステレオタイプの特性は少なくなると予想された。しかし、男性の回答からは従来の男性の望ましさとされる特性が明確に抽出されており、男性の方がより強く「組織の男性リーダーとしてこうあるべき」という男性のジェンダー・ステレオタイプにもとづくジェンダー・バイアスの影響を受けていることが示されたといえる。男性の多い職場ほど男性の望ましさ特性が優位に認識されるという点で、野村・河崎(2019)に

一致する。男性に望ましい特性が求めるリーダー像と距離が近く認識され、女性に望ましい特性(例:周囲への気遣い、手助けを惜しまない)とは遠いと認識されることが女性リーダーの選抜に不利に働くだけでなく(野村・河崎 2019)、選ばれたリーダーが女性が仕事をする上で必要とするリーダー的要素を持たないことに加えて、女性の働きやすさの公正性の視点を欠くリーダーが偏って登用される危険もはらむ。たった一人の男性の管理職と残りすべてが女性という集団であれば、女性が必要とするリーダー的要素を獲得するかといえればそれも難しいかもしれない。男性が男性社会における過度の男性性の再生産と男性同士の社会的紐帯によって、女性を性的存在として外部化・他者化することをすでに内面化していれば(池田 2004)、女性を組織から排除、軽視し、支配的にふるまう可能性が高くなるからである。これは女性が管理職になったとしても解消されるとは限らない。リーダーとしての望ましさにおける、男性優位のジェンダー・バイアスは、男性よりも女性の管理職に方に強みられるとの報告もあり(野村・河崎 2019)、組織における男性間の社会的紐帯の女性支配的な規範に無意識のうちにしたがっていく可能性があるからである。以上の点から、組織において男女均等に管理職を登用するクォータ制の導入が今後ますます重要となるだろう。

#### 4-3. 今後の課題

今回の調査では、性別役割意識が世代間の伝達や周囲の人間関係から影響されることを考えて、仕事を辞める時の身近な相談相手について検討したが、明らかな影響はみられなかった。今後、仕事を辞めてしまった人を含めて、離職の相談相手の種類やその関係を整理し、性別ごとに仕事を辞める相談をするしないを検討することが望まれる。本研究は探索的な分析にとどまるため、性別役割意識と女性の離職の因果関係までは言及できない。リーダーになりたいかやリーダーになりたくない理由について、明らかな性差はみられなかった。しかし、男女ともに家庭や社会から長い時間をかけて醸成される性別役割意識が規範的な態度として家庭や職場でのジ

ジェンダー公正に影響し、女性のキャリア形成に直接影響することは先行研究からも明らかである(金井2010)。子どもができて働き続けたほうがよいという考えは年々増えているものの、子どもができたから離職の方がよいと考える割合は、男女とも30代から60代に比べて30代未満が最も多い(内閣府2019)。社会に出て自分の将来を展望する若い時期からすでに、家庭において女性の出産育児による離職を想定したキャリアイメージをもっている可能性があるといえるだろう。

ジェンダー問題を前提としてニューリーダーを想起する場合、回答者が管理職か非管理職かでリーダー像は変わることが考えられるが、今回の調査では対象者の職位や企業規模などの分析はされなかったこと、回答者の男女構成において若い男性が比較的少なかったことに限界がある。管理職が性別枠割規範にもとづくジェンダー・バイアスを持てば評価や登用に直接影響するが、女性管理職自身が、山口(2013)の指摘する夫婦の伝統的役割分業を前提した企業の女性差別的な人材登用慣行に従う可能性も考えておきたい。今後はリーダーとしての資質のとらえ方やメンバーシップにおける性差と合わせて回答を得る工夫や、リーダーシップ育成環境や管理職を対象としたジェンダー・バイアスの認識の調査を行っていく必要がある。また、本間(2010)のリーダーシップは同一組織内での継続性より仕事の継続性によって育成されるという観点から、縦断的な定性データを用いてリーダーシップがどのように醸成されていくかについて明らかにすることも女性のキャリア形成をサポートする上で必要なことといえよう。

## 5. 結論

女性のキャリア形成に関連するジェンダーの公正性の現状として、女性は仕事の継続と家庭の維持の葛藤が生じた時、女性がキャリアを中断して調整すること、女性のみ仕事と家事の時間調整のために制度を活用しなければ仕事を継続できない可能性があることが明らかとなった。また、女性の求めるリーダーシップが「周囲との協働」を基調とするのに対して、男性の求めるリーダーシップは「決断

と牽引力」と考えていることが示された。いまだ、ジェンダー・ギャップの社会要因である性別役割意識の影響を受けていることを周知するとともに、ワーク・ライフ・バランスの均等な待遇に向けて、性別に関係なく家庭と仕事にまい進できる支援を雇用側が早急に用意する必要がある。そして、地域が男性の家庭への関与を高める支援政策を用意することを望む。

謝辞 本稿は、著者らが第4回大阪サクヤヒメ国際女性会議で発表したアンケート報告の内容に加筆したものである。データをご提供いただいた大阪商工会議所、大阪サクヤヒメSDGs研究会、調査にご協力いただいた第4回大阪サクヤヒメ国際女性会議参加者各位に深謝する。また、本研究は、JST次世代研究者挑戦的研究プログラムJPMJSP2150の支援を受けた。

## 【注】

- 1) 大阪商工会議所の会員数(企業数)は約30000件で、産業別割合は多い順に卸売業・小売業23%、製造業23%、学術研究、専門・技術サービス12%で過半数となっている。日本全体(内閣府2019)と比べると製造業、学術研究、専門・技術サービスの割合が高い集団となる。
- 2) 性差について検討するため、性別を回答しなかったデータは分析に用いなかった。
- 3) イメージが湧かない、およびニューリーダー像について考えたことがないと回答した10人(女性10人、男性3人、性別「答えたくない」1人)であった。分析対象は女性144人(20代14人、30代23人、40代37人、50代49人、60代20人、70代以上1人)、男性53人(20代3人、30代2人、40代13人、50代21人、60代10人、70代以上4人)の合計197人である。男女構成において、30代は女性が多く、70代以上は男性が多かった( $\chi^2=124.80$ ,  $df=5$ ,  $p=.039$ )。
- 4) 接尾語としての「性」「力」及び単独での「力」の使用は表5.に詳細を記述。

【参考文献】

邦語文献

浅倉むつ子 (2022) 「コロナ禍におけるジェンダー問題日本の課題を展望する」『NVEC 実践研究』12、6-24 頁。

池田緑 (2004) 「女子大学に勤務する男性教員の政治的位置性」『社会情報学研究』13、25-41 頁。

伊藤公雄 (2019) 「日本におけるジェンダー平等を阻むもの」『学術の動向』12、49-53 頁。

大阪商工会議所, 会員数  
<https://nyukai.osaka.cci.or.jp/about/> (2023 年 1 月 6 日閲覧)

大阪商工会議所 (2019) 「企業における女性活躍促進に関する調査報告」。  
[https://www.osaka.cci.or.jp/Chousa\\_Kenkyuu\\_Iken/Iken\\_Youbou/kigyou\\_josei.pdf](https://www.osaka.cci.or.jp/Chousa_Kenkyuu_Iken/Iken_Youbou/kigyou_josei.pdf)

加藤喜久子・平賀明子 (2014) 「ワーク・ライフ・バランスの職場環境—労働市場の女性化をめぐる問題—」『現代社会学研究』27、19-36 頁。

金井篤子 (2006) 「ワーク・ファミリー・コンフリクトの視点からのワーク・ライフ・バランス考察」『季刊家計経済研究 SUMMER』71、29-35 頁。

金井篤子 (2010) 「働く女性のキャリア・トランジション」『日本労働研究雑誌』603、44-53 頁。

戈木クレイグヒル滋子 (2016) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチ改訂版 理論を生みだすまで』新曜社。

周燕飛 (2021) 「新型コロナと女性の雇用危機」『現代女性とキャリア, 日本女子大学現代女性キャリア研究所』13、14-16 頁。

杉原名穂子 (2018) 「社会関係資本と家族要因の関連と効果—ジェンダー論の視点から」『社会情報学』6(3)、19-33。

総務省 (2022) 令和 3 年経済センサス—活動調査調査の結果, 結果の要約,  
<https://www.stat.go.jp/data/e-census/2021/kekka/index.html>(2023 年 1 月 6 日閲覧)

筒井淳也 (2014) 「女性の労働参加と性別分業—持続する「稼ぎ手」モデル」『日本労働研究雑誌』648、70-83。

内閣府 (2004) 「第 3 章 グローバル化の新たな課題と構造改革」『平成 16 年度 年次経済財政報告』、149-236。  
<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je04/pdf/04-00302.pdf>

内閣府 (2019) 「1. 男女共同参画社会に関する意識について (4) 女性が職業をもつことに対する意識, 表 10」『女

共同参画社会に関する世論調査 (令和元年 9 月調査)』  
<https://survey.gov-online.go.jp/r01/r01-danjo/2-1.html>  
 (2023 年 1 月 6 日閲覧)

内閣府 (2021) 「第 3 章 女性の就業と出生を巡る課題と対応」『令和 2 年度 年次経済財政報告』、161-162。  
<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je20/pdf/p03022.pdf>

内閣府男女共同参画局 (2019) . 『男女共同参画白書 (令和元年版)』勝美印刷。

永濱利廣 (2022) 「コロナ禍における女性雇用の実態と課題 日本の労働市場を変える非接触化経済」『NVEC 実践研究』12、49-63 頁。

成田孝三 (2010) 「大阪都市圏を事例としたワークライフバランスについての検討」『2010』68、43-46 頁。

日本経済団体連合会 (2020) 「ポストコロナ時代を見据えたダイバーシティ&インクルージョン推進に関するアンケート結果」。  
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/102.pdf> (2022 年 10 月 12 日閲覧)

野村浩子・川崎昌 (2019) 「組織リーダーの望ましさとジェンダー・バイアスの関係: 男女別、階層別のジェンダー・バイアスを探る」『淑徳大学人文学部研究論集』4、13-24 頁。

原美和子 (2021) 「新型コロナは私たちの暮らしや意識をどう変えたか 「新型コロナウイルス感染症に関する世論調査」の結果から」『放送研究と調査』71(6)、2-30 頁。

樋口麻里 (2020) 「二重負担を受容する有配偶女性の意識の規定要因: 全国調査 SSP2015 を用いた資源の影響の検証」『北海道大学文学研究紀要』160、97-119 頁。

不破麻紀子・筒井淳也 (2010) 「家事分担に対する不公平感の国際比較分析」『家族社会学研究』22、52-63 頁。

米国科学アカデミー他: National Academy of Sciences, National Academy of Engineering & National Institutes of Health. (2007). Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering, National Academies Press.

本間道子 (2010) 「我が国におけるリーダーシップの現状と社会心理学的背景」『現代女性とキャリア: 日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要』2、43-65 頁。

松田茂樹・鈴木征男 (2001) 「夫婦の労働時間と家事時間の関係—社会生活基本調査の個票データを用いた夫婦の家事時間の規定要因分析」『家族社会学研究』13(2)、73-84 頁。

山口一男 (2009) 『ワークライフバランス: 実証と政策提言』

日本経済新聞出版社。

山口一男 (2014) 「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——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」『日本労働研究雑誌』648、17-32 頁。

山口一男 (2017) 「働き方の男女不平等 理論と実証分析」日本経済新聞出版社。

#### 欧文文献

Sczesny, S., Spreeman, S., & Stahlberg, D. (2006). "Masculine = competent? Physical appearance and sex as sources of gender-stereotypic attribution," *Swiss Journal of Psychology*, 65(1), 15-23.

Shein, V. E. (2001). "A global look at psychological barriers to women's progress in management," *Journal of Social Issues*, 57(4), 675-688.

World Economic Forum (2022). *The Global Risks Report 2022*. World Economic Forum.  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_The\\_Global\\_Risks\\_Report\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2022.pdf)

(2022年12月3日受理/2023年1月30日掲載決定)

## 付録

### 1. 回答について

- A) ■：全員回答 ■■：分岐質問による選択者のみ回答
- B) 選択肢回答はすべて回答必須、自由記述は無記入でも可
- C) 画面の戻りは可能

### 2. 質問項目

#### 仕事の継続について

■これまでで仕事を辞めた経験はありますか

- 1) ない
- 2) ある (1回)
- 3) ある (2回)
- 4) ある (3回)
- 5) ある (4回)
- 6) ある (5回～9回)
- 7) ある (10回)
- 8) 答えたくない

■■仕事を辞めたことが「ある」方にご質問です。辞めた

理由を教えてください (チェックは3つ以内) (離職経験がある人だけ回答)

- 1) キャリアアップのため (転職、起業、進学、資格取得など)
- 2) 家事・育児により時間を割くため
- 3) 自分の体調の問題
- 4) 家族の体調の問題
- 5) ハラスメントの問題
- 6) 勤め先の事情による解雇 (倒産や事業の終了など)
- 7) 不利益な取り扱いを受けたため (解雇、減給、昇格、契約更新のなし、など)
- 8) その他

「その他」を選択の方は具体的にご記入ください (自由記述で回答)

■■仕事を辞めることを相談した人はどなたですか。一番影響のあった人を1人選んでください。(1~14 ブルダウンメニュー) (離職経験がある人だけ回答)

- 1) 母親、2) 父親、3) 配偶者・パートナー、4) 配偶者・パートナーの母親、5) 配偶者・パートナー父親、6) 女きょうだい (義理を含む)、7) 男きょうだい (義理を含む)、8) 子ども、9) 職場の女性上司、10) 職場の男性上司、11) 女性の同僚、12) 男性の同僚、13) 特になし、14) その他
- ※「その他」の方は具体的に男女についてもご記入ください (14) 選択時のみ自由記述で回答)

■仕事を辞めたことが「ある」と回答した方は、これがあれば辞めなかったと思うものをお選びください。仕事を辞めたことが「ない」と回答した方は、仕事を継続できた (できている) 理由を教えてください。(チェックは3つ以内)

- 1) 仕事を継続するための制度が勤め先にあった
- 2) 勤務地と生活が合っていた (合わせた)、転勤がなかった
- 3) 家事・育児の分担や調整ができた
- 4) 自分や家族に問題がなかった (病気、転勤、学校など)
- 5) 家族の理解や協力があった
- 6) 収入が良かった
- 7) 仕事にやりがいがあった
- 8) 昇進や昇給の機会があった
- 9) 責任のある地位にいた
- 10) 職場の人間関係がよかった
- 11) 特に理由はない
- 12) その他

※「その他」を選択の方は具体的にご記入ください (12)

選択時のみ自由記述で回答)

### 「エクイティ (公平性)」について

提示文「男女が働くことにおいて、「エクイティ (公平性)」という考えがあります。男性も女性もそれぞれの状況や性差に合わせて、手段や機会が調整されることで、スタート地点だけでなく、ゴールに到達する際にも、同等の機会が得られることを保証するものです。」

■これまでに「エクイティ (公平性)」という言葉聞いたことがありますか

- 1) 言葉も意味も知っていた
- 2) 言葉は聞いたことがあるが、意味は知らなかった
- 3) 言葉も意味も知らなかった

■職場で適性或状況にあった機会が調整されるとした場合、希望するものはどれですか (チェックは3つ以内)

- 1) 周りの人より自分は学歴や資格が不足しているので、学び直しの機会を与えてもらいたい
- 2) 出産や子育てと仕事を両立するために、在宅のリモートワークを増やしてもらいたい
- 3) 介護と仕事を両立するために、在宅のリモートワークを増やしてもらいたい
- 4) 介護の中心が自分なので、負担を軽減するために介護費用の一部または全額を負担してもらいたい
- 5) 子育てや家事の中心が自分なので、負担を軽減するために家事代行費用やベビーシッター代の一部または全額を負担してもらいたい
- 6) 子育てや家事の中心が自分なので、勤務時間を短くしてもらいたい
- 7) 体力や健康に自信がないので、勤務時間を短くしてもらいたい
- 8) キャリアアップできる自信があるので、責任ある仕事を任せてもらいたい
- 9) キャリアアップできる自信はないけれど、チャンスがほしいので責任ある仕事を任せてもらいたい
- 10) その他

※「その他」を選択の方は具体的にご記入ください。

(10) 選択時のみ自由記述で回答)

### リーダーについて

■職場で管理職や上位職といったリーダーになりたいと思いますか。すでになっている人もお答えください。

- 1) なりたい (もっとなりたい)
- 2) なりたくない

3) わからない

4) なっているが辞めたい

提示文「第4回大阪サクヤヒメ国際女性会議」のテーマは「グローバル社会で活躍するニューリーダーとは」です。」

■あなたが考えるグローバル社会で活躍するニューリーダーとは、どのようなものですか。ご自由にお答えください。(自由記述で回答)

# Barriers to Women's Career and Gender Equity: Underlying Gender Bias of Workers

---

**Eri Takahashi**

**Graduate School of Informatics, Kansai University**

**Shoko Tanaka**

**Graduate School of Foreign Language Education and Research,**

**Kansai University**

**Hideko Nishioka**

**Center for Supporting Female Researchers,**

**Osaka Metropolitan University**

[Key words] gender gap, gender equity, gender bias, gender roles, ideal leadership

In this report, we investigate the gender gap based on the “Questionnaire Survey on Leadership and Gender Equity” conducted by the Osaka Chamber of Commerce and Industry and OSAKA SAKUYAHIME SDGs Study Group, and discussed gender equality and equity which are believed to be necessary for women to develop their careers. First, exploratory statistical quantitative analysis revealed gender differences in reasons for leaving or changing jobs, reasons for keeping jobs (or reasons they might have kept their jobs if they had obtained the possible solutions), and desires for growth opportunities at work. Only women left their jobs for matters related to housework and childcare, or to adjust working conditions in their lives, and they required systems to help them have a work-life balance. These results highlighted that gender bias based on traditional gender role consciousness hinders women's career development. Second, the results of the qualitative analysis also indicated that the differences in the desired or ideal leadership images in men and women may be attributed to gender bias. Gender bias can be an obstacle to not only women's career development but also men's entry into childcare and education in family life. Toward realizing family-friendly workplaces and cities, societies must be redesigned to offer support for both men and women. We argue that all workers should be empowered to simultaneously increase their involvement in family life and attain self-development in their career lives.