

## 高専卒業生のジェンダー意識

かどや ひでのり\* 内田 由理子\*\*

### Gender Consciousness of Koosen graduates

Hidenori KADOYA and Yuriko UCHIDA

#### Synopsis

The intent of this paper is to describe some characteristics of gender consciousness among graduates, in particular female, from *Koosen*, a technical high school / college in Japan, on the basis of a survey over the graduates and their labor conditions. It is observed that they are obliged to be accustomed to gender-oriented labor circumstances, although they try to emancipate themselves from gender and stand against gender discrimination.

#### 1. 問題の所在

高等専門学校（以下、高専）が高等教育制度のなかにあたらしくもうけられて以来、すでに 40 年超が経過し、現在、教育機関としての高専は大学同様、ひとつのまがりかどにさしかかっている。すなわち、社会・経済環境の変化に端をはつする社会のがわからの要請によって、高専はその存在意義を明確にといなおされつつあり、そのあらわれの一端が教育システムの再検討というかたちをとっているのである。そこでいかなる自己検証と変革を達成できるかどうかは高専教育従事者にとって、喫緊の課題であるといつてよい。

本稿は、かような問題意識を背景として、教育システムの再検討に必要な基礎的情報の収集と高専教育における課題の発見を目的としておこなわれた高専卒業生に対する調査<sup>1</sup>の結果をもとに、高専卒業生が高専教育とその卒業後の職業生活のなかで形成するにいたったジェンダー意識のありようを記述することを目的としている（調査概要は北仲・かどや 2004 年）。社会生活において、ジェンダーをめぐる社会状況に関する基本的な知識をもち、自身のジェンダーに対して自覚的になることは、今後いっそう職業人に要請されるようになる資質とおもわれ、教育機関も相応の対応をもとめられるようになりつつある（それに対する十分な対応ができていないという点においては、技術者倫理とにている）。したがって、中核的技術者養成をその主たる役割とする高専の教育課程においても、ジェンダー教育には一定の位置をあたえる必要があるとかがえられる（かどや 2004-2005 年）。具体的にいうなら、たとえばアメリカ三菱自動車製造セクハラ事件（1998 年和解）や住友電工賃金差別事件（2003 年和解）を想起すれば、技術者にとってもジェンダー論にかんする基礎的素養が必要なことが理解できよう。

本稿において記述される高専卒業生のジェンダー観とその背景の検討は、高専におけるジェンダー教育の基礎データとすることを想定されている。また、その内容は、将来、技術職現場に身をおくことになるであろう学生に単純にデータとして供給することによって、進路の検討素材の一部となりうるだろう。

#### 2. ジェンダーとはなにか

ジェンダーということばは 1990 年代後半から日本社会においても急速なひろがりを見せたが、その概念がもつ意味や社会的・歴史的意義は、ジェンダー研究のめざましい展開とは対照的に、それほどふかく理解されているわけではな

\* 津山工業高等専門学校一般科

\*\* 一般教科

い。とくに高等教育機関であり、アカデミズムの一角をしめながら、社会科学のあたらしい知見が浸透しにくいとおもわれる高専においてはそうである。したがって、ここではまずジェンダーという概念について概観することにしたい。現代の社会においては、人間集団はきっぱり「ふたつの性」(女と男)にわかれると一般的に信じられている。しかし、「性」の内実はそのように単純なものではないことが、おもに女性学、ジェンダー学の展開過程のなかであきらかにされている。一般的に、「性」とよばれているものなかみを腑わけしていくと、そこには、「身体」「性自認」「性役割」「性的指向」「外観」などが混在していることにきづく(以下、伊藤他 2002 など)。つまり、「性」として大雑把に把握されているカテゴリーの基準には、生物学的・社会的・文化的・心理的な要素がまざっているのである。多数のひとびとはそれがどちらかに「かたよって」固定されているために、その区分が自覚されなくなっているのである(たとえば、生物学的・社会的・文化的・心理的にすべて「女」であると、「性」とはひとつの要素からなっているように感じられてしまう)。また、それぞれの「性の要素」は「女」「男」のどちらかに二分できるものではなく、グラデーションのようになっている(表1を参照)。それは、体についても同様であり、「生物学的な性」もきわめて多様である(山内 2000)。「性」の多様な要素はさまざまな構成・くみあわせをもちうるにもかかわらず、「性」は二種類にしかないと誤解されつづけてきたことによって、多数のひとと異なる性の構造を有したひとびと(性的少数者)は「異常」「変態」として排除されるか、「矯正」や「治療」の対象にされる、または存在そのものを社会的に「ないもの」とされてきた。現代社会の「女性」「男性」は、そうした差別性の上に立脚して人為的につくられた制度であり、「女制」「男制」とよばれるのが適当な性格のものなのである。

「ジェンダー」ということばの意味は、こうした「性」をかたちづくる諸要素のうち、文化的・社会的な部分、そうした「性」のありかたをさしてつかわれるのがもっとも一般的である<sup>2</sup>。それにたいし、身体にかかわる部分は「セックス」とよばれる。セックスは自然界がうみだしたものであるが、ジェンダーはそうではなく、人間の社会・文化によってつくられた「性」なのである(ただし、自然界がうみだしたある種の「体のちがひ」にあえて注目し、それを人間のカテゴリー区分にもちいっていることは社会的・文化的な習慣にすぎず、この点、「セックス」も文化的・社会的であることに注意されたい)。

身体	内・外性器	←「女性」・女性器のみ	インターセックス	男性器のみ・「男性」→
	性染色体	XYY XY XXY XXXY XO XX XXX…		
	性ホルモン	←「男性」的・多 ←「女性」的・少	テストステロン(男性ホルモン) エストロゲン(女性ホルモン)	少・「女性」的→ 多・「男性」的→
性自認	←	「女性」 中性・無性	「男性」 →	
性的指向性	←	対「女性」 対両性・無性	対「男性」 →	
性表現・役割	←「女性」的 中性的 「男性」的→			

表1 性の多重構造

性自認：自分の「性」を何だとおもうか。

性的指向性：どの「性」に対して欲情するか。

性表現・役割：外観や行動パターンが、ある社会規範におけるどの「性」のものにしたがっているか。

しかし、実際は上述のように「性」はきわめて多様であるので、たとえば「性自認」ひとつをとっても、「女⇄男」上のグラデーションになった単一スケールのどこかに位置するというわけではない。なにをもって「女/男」とするかという基準は無限にありうるからである(土場 1999:53-57)。

こうした実際はきわめて多様な「性」を単純なふたつのカテゴリーにおしこめてしまうことと、ジェンダーとセックスをつねにおなじ「性」に一致させようとする(性器が「女」であれば、「女らしさ」が自明とされる)。このふたつによって、おおくのひとびとが非人間的な社会的境遇におかれていると感じるという現象、すなわち性差別・性的少数者差別が生じているのである<sup>3</sup>。その克服は最重要の社会的課題のひとつといえるが、そのためにはまず諸社会集団や個人がどのようなジェンダーを内面化しているかを析出・相対化することが不可欠である。

社会的・文化的につくられているというジェンダーの性格は、それが社会環境によっていかようにでも左右されることを意味している(たとえば、性役割などは地域、時代、文化によって、正反対になることもめ

ずらしくない)。その社会環境の重要な一部分をなすのが、高専もふくむ教育機関である(木村 1999)。とくに「かくれたカリキュラム」という、暗黙のうちにジェンダーを強化する装置が教育という営為内に包まれていることをあきらかにした教育社会学の成果は、高専についてもそのままあてはまるだろう。「教育実践においては、学校におけるあらゆる出来事を、ジェンダーの観点から注意深く検討しながら進める必要があるし、教育研究においては、このような出来事を可視化し言語化していくいっそうの作業が必要」(大谷 2004:192)との指摘と同様の視角を本稿も共有している。ここで検討の対象となるのは卒業生であり、教育機関そのものではないが、高専という小規模かつ特徴的な学校が修了者のキャリアや思考を規定している側面はちいさくないとかがえられる。また、本稿が意図している、高専卒業生のジェンダー観の検討は、高専卒業生が卒業後に身をおくことになる就労環境とジェンダーの関係をみることによって、高専におけるジェンダー教育上の素材をもたらしてくれるはずである。とくに「女性」の就労はジェンダーと切りはなしたいのが現在の社会状況であることを念頭におくなら(たとえば、出産・育児と就労の二者択一をせまられる状況が現在も存在するが、これはだれが賃労働をし、だれが育児をするかという性役割=ジェンダーの問題である)、そうした検討によって、在学中の「女子学生」に対して進路を構想し、キャリアを設計するにあたっての材料を提供することができよう。したがって、以下の議論では、男性による回答を参照しながらも、女性による回答に焦点をしばることとしたい。

### 3. 調査回答にみるジェンダー

本稿のもとになっている調査では、回答者の属性や就労状況、高専でうけた教育についてなど、多岐にわたる 37 個の質問項目が設定されている。それらのうち、回答者のジェンダー観を分析するに際して、有用とおもわれる変数としては、年齢、年収、就業の有無、職場での経験・状況などがかがえられる。これらの変数のうち、ジェンダー観を直接にたずねている変数を核として全体の傾向をよみとることによって、回答者のジェンダー観の特徴を析出し、職業生活上の特徴との関係をできるだけあきらかにしよう。

もっとも直接的に回答者のジェンダー観をあらわしているのは、「女性が職業をもつことに関してどう思うか」を問うた Q27 と「男性が育児休業をとることについてどうかがえるか」を問うた Q28 である。ともに、ジェンダー秩序の根幹である性別役割分業(体=セックスが「女性/男性」であれば一すべきという思想のもとで行動をきめること)を回答者が個人的にはなく一般的に肯定するかどうかを直接反映している。Q27 の選択肢は 7 つで、以下のとおりである。

- ・子どもができてみずと職業をもちつづけるほうがよい。
- ・子どもができたなら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業をもつほうがよい。
- ・子どもができるまでは職業をもつほうがよい。
- ・結婚するまでは職業をもつほうがよい。
- ・女性は職業をもたないほうがよい。
- ・その他 ( )
- ・わからない。

まずこれらについてみると、女性回答者の有効回答は全体の 79.4%(N=792)で、20.6%(N=206)が回答していない。匿名であってもジェンダー観の表出をきらう層がすくなくないとおもわれる。確たる見解をもたない(もてない)でいるケース(「わからない」)は 4.7%(N=37)のみである。

回答の有無	女性の就業観	比率 (N=実数)		性別役割分業観
有回答 79.4% (N=792)	就業継続	44.3% (N=351)		否定的
	育児後再就職	31.2% (N=247)		育児に関してのみ肯定的
	出産まで	4.9% (N=39)	7.2% (N=57)	肯定的
	結婚まで	2.0% (N=16)		
	もたない	0.3% (N=2)		
	その他	12.6% (N=100)		
わからない	4.7% (N=37)			
無回答 20.6% (N=206)				

表2 女性が職業をもつことについて (女性回答者)

回答の有無	女性の就業観	比率 (N=実数)		性別役割分業観
有回答 93.9% (N=614)	もちつづける	25.2% (N=155)		否定的
	育児後再就職	45.8% (N=281)		育児に関してのみ肯定的
	出産まで	6.4% (N=39)	11.4% (N=70)	肯定的
	結婚まで	4.2% (N=26)		
	もたない	0.8% (N=5)		
	その他	11.2% (N=69)		
わからない	6.4% (N=39)			
無回答 6.1% (N=40)				

表3 女性が職業をもつことについて (男性回答者)

回答者のうち、性別役割分業を明確に否定(「子どもができて職業をもつづけるほうがよい」)したのは44.5%(N=347)、育児にかぎっては肯定する部分的性別役割分業支持(「子どもができたなら職を辞し、成長後に再就職」)は31.3%(N=244)、出産をきっかけに育児にかぎらず性別役割分業にはいるべきとする、もしくは結婚後の就業を否定する、もしくは女性の就業そのものを否定する性別役割分業の肯定者は、6.7%(N=52)ときわめて少数にとどまる。

	女性		男性	
	賛成	反対	賛成	反対
20歳代	33.2%	60.6%	44.3%	47.5%
30歳代	32.9%	61.0%	41.4%	50.7%
40歳代	37.5%	57.7%	51.8%	42.6%
50歳代	40.6%	52.9%	47.4%	44.8%

表4 「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考えについてどう思うか。  
(内閣府男女共同参画局、2004、26ページ)

男性回答者についてみると、完全な性別役割分業については、否定が25.2%、部分肯定が45.8%と最多で、肯定は11.4%であった。女性の回答とは傾向が明確にことになっており、意識のずれが明確になっている(p<.001)。しかし、40-50%の男性が性別役割分業を基本的に肯定している一般的な状況とのちがいはおおいとおもわれる(表4参照)。また、男性においては、無回答者のすくなさが女性と対照的であり、ジェン

ダー観の表出に忌避的でない。

就業観 年齢	就業継続	育児後再 就職	出産まで	結婚まで	もたない	その他	計
26-29 才	42.9% (N=111)	34.4% (N=89)	5.0% (N=13)	2.3% (N=6)	0.4% (N=1)	15.0% (N=39)	100% (N=259)
30-34 才	43.8% (N=85)	25.8% (N=50)	4.6% (N=9)	1.5% (N=3)	0.5% (N=1)	23.7% (N=46)	100% (N=194)
35-39 才	38.0% (N=35)	39.1% (N=36)	4.3% (N=4)	1.0% (N=1)	0.0% (N=0)	17.4% (N=16)	100% (N=92)
40-49 才	50.0% (N=74)	27.0% (N=40)	3.4% (N=5)	2.7% (N=4)	0.0% (N=0)	16.9% (N=25)	100% (N=148)
50-57 才	48.8% (N=42)	33.7% (N=29)	4.7% (N=4)	1.2% (N=1)	0.0% (N=0)	11.6% (N=10)	100% (N=86)
計	44.5% (N=347)	31.3% (N=244)	4.5% (N=35)	1.9% (N=15)	0.3% (N=2)	17.5% (N=136)	100% (N=779)

表 5 就業観と年齢 (女性回答者)

各種調査結果にあらわれているように、性別役割分業に典型的なジェンダー・バイアス (ジェンダーの自明視をもたらす偏見) の強度は、一般に年齢とのあいだに關係をしめす。たとえば、内閣府による 2002 年調査の結果は表のとおりである。しかし、本調査においては、ジェンダー意識のつよさは、年齢との關係がまったくみられない (ちなみに「女性は職業をもたないほうがよい」とこたえた 2 名はともに 34 歳以下である)。上でみた全体的な傾向は、各年代にも共通する傾向ともなっている。これは女性の高専卒業者の特徴のひとつといえるであろう。男性に関しても、「もたないほうがよい」と回答した 5 名は 40 代以下であり、50-60 代によりつよいジェンダー・バイアス、保守的な傾向がみられるわけではない。

つぎにジェンダー観との關係が予想される変数には、回答者の現在の就業状況がある。現在、他者の収入に依存して生活しているという自分自身の生活のありかたを合理化するために、女性が就業することを「すべての女性は就業にこだわるべきではない」と「一般的に否定する」傾向が回答にうまれるとかがえられるからである。実際、性別役割分業を完全に否定した回答者の 72.7% (N=255) は現在、有職であり、無職者は 27.4%にとどまる ( $p < .001$ , 図 1)。そこにはつよい関連がみられる。しかし、現在の無職者の 44.5% (N=137) は「子どもの成長後に再就職」をえらんでおり、そこには就業へのつよい志向も、潜在的なものであるにせよ、みとめられる。「出産まで」「結婚まで」という回答は、有職者とくらべると無職者におおくみられるが、無職者のなかでこれらの選択肢をえらんだ回答者の度数は、それぞれ 17 人 (5.5%)、11 人 (3.6%) とおおくない。おおくは専業主婦とおもわれる無職者の 75.7% が就業継続か、育児後の再就職を選択しているのがきわだっている (図 1)。男性回答者については、無職者が 10 名 (1.5%) とほとんどいないため、ジェンダー観との關係は不明である。

	就業継続		育児後再就職		出産まで		結婚まで		もたない		計
	68.2% N=73	64.9% N=255	22.4% N=24	27.7% N=109	6.5% N=7	5.6% N=22	1.9% N=2	1.3% N=5	1.0% N=1	0.5% N=2	
有職	68.2% N=73	64.9% N=255	22.4% N=24	27.7% N=109	6.5% N=7	5.6% N=22	1.9% N=2	1.3% N=5	1.0% N=1	0.5% N=2	100% N=107
転職	63.6% N=182		29.7% N=85		5.2% N=15		1.0% N=3		0.3% N=1		100% N=286
無職	36.8% N=96		52.5% N=137		6.5% N=17		4.2% N=11		.0% N=0		100% N=261
計	53.7% N=351		37.6% N=246		6.0% N=39		2.4% N=16		0.3% N=2		100% N=654

表6 就業観と就業状況（現在、有職、転職後有職、無職）・女性回答者

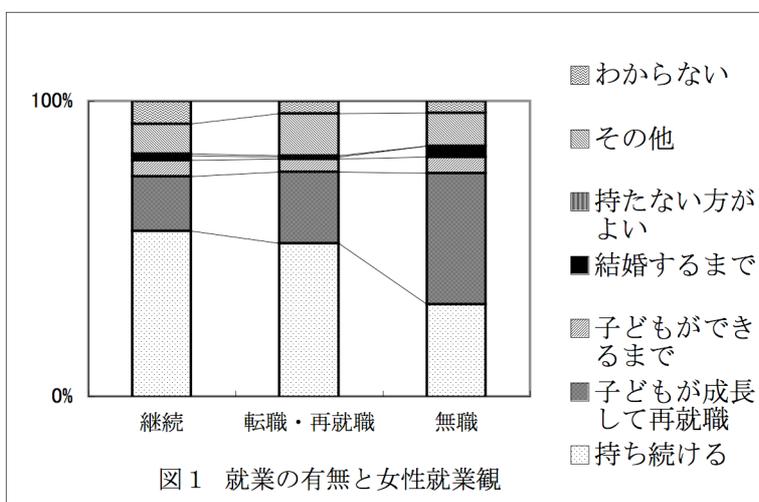


図1 就業の有無と女性就業観

就業者の就業形態は、年収に反映されているように、さまざまでありうる。単独で生計を維持することが可能なだけの収入がない場合は、配偶者などの収入に依存する「主婦」によるパート労働とかがえられる。そこで、年収を4段階に区分し、「女性が仕事をもつこと」に対する回答を4区分（性別役割分業に否定的、性別役割分業に部分肯定的、性別役割分業に肯定的、わからない・その他）すると、そのあいだにはあきらかな関係がみられる(p<.001) (図2)。年収130

万円未満の層では性別役割分業否定が35.4%であり、性別役割分業部分肯定・全面肯定の47.3%より10%以上ひくい。しかし、経済的に自立していない層にあっても、3割以上が女性の就業継続を肯定している点は注目される。それに対し、被扶養者として税制上の優遇をえることができない、経済的に自立しているとおもわれる層では、性別役割分業否定が50%以上をしめる。

業種、業態、勤続年数、勤務先の女性比率、職階は、本調査によってえられたデータにおいては、ジェン

ダー観と関係しないとおもわれる。育休取得経験、離職経験の有無との比較でも、性別役割分業を否定する者とそうでない者のあいだに関連はみられない。離職理由との比較でも、とくに特徴ある傾向はない。

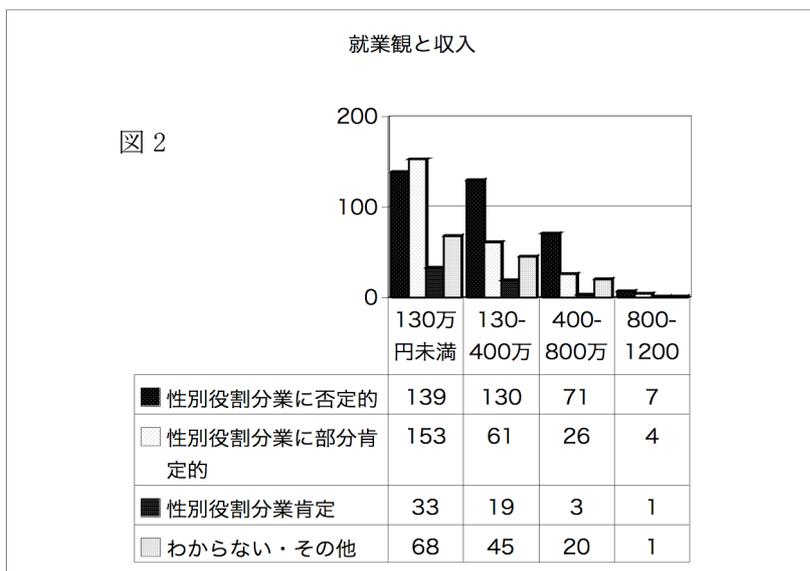


図2

有回答 82% (N=818)	不要	3.8% (N=31)
	必要だが現実には困難	64.7% (N=529)
	積極的に利用すべき	22.9% (N=187)
	その他	5.7% (N=47)
	わからない	2.9% (N=24)
無回答 18% (N=180)		

表 7 男性育児休業について (女性回答者)

女性就業観とは別に、性別役割分業に対する考え方をしめすてがかりになるとおもわれる変数が「男性が育児休業をとることについて」(Q28)である。一定期間、相当な物理的負担を要求する育児を、一般的にはだれがになうべきかという点についてのかんがえも、回答者のジェンダー意識を直接にあらわしているといえる。その選択肢は以下のとおりである。

- ・ 乳児は母親が育児をになうべきで、父親の育児休業は必要ない。
- ・ 父親の育児休業も必要だが、現実には困難。
- ・ 父親は積極的に育児休業を利用すべき。
- ・ その他 ( )
- ・ わからない。

この問いに対しても、女性回答者の 18%(N=180)が回答しておらず、ここでもジェンダー観の表出忌避が観察される。全体としては、87.5%(N=716)という圧倒的多数が男性の育休に必要性をみとめている(表 7)。総理府調査(2000年)では、男性の育児休業について、「積極的にとった方がよい」「どちらかといえばとった方がよい」と回答したのは、女性の 69.7%であり、本調査結果のしめす数値は相当にたかいといえる(佐藤・武石、2004年)。

性別役割分業観 \ 男性育休観	否定的	部分肯定的	肯定的	わからない その他	計
父親の育休不要	30.0% (N=9)	50.0% (N=15)	13.3% (N=4)	6.7% (N=2)	100.0% (N=30)
父親の育休必要	47.4% (N=329)	31.8% (N=221)	7.3% (N=51)	13.4% (N=93)	100.0% (N=694)
その他・わからない	19.1% (N=13)	16.2% (N=11)	2.9% (N=2)	61.8% (N=42)	100.0% (N=68)
計	44.3% (N=351)	31.2% (N=247)	7.2% (N=57)	17.3% (N=137)	100.0% (N=792)

表 8 男性育休観と性別役割分業観 (女性回答者)

しかし、その内実は単純ではない。「女性が職業をもつこと」との関連について有意差があり(p<.001)、一般的に予想可能なように、「父親の育休不要」とするものは性別役割分業肯定者におおく、「必要」とするものに役割分業否定者がおおい。ただし、「父親の育休は必要」とするもののうち、性別役割分業の否定者は 47.4%にとどまる。育児期に離職する、あるいは結婚・出産後に離職する、または女性の就業を否定するものが

39.1% (N=272) をしめるのである。とくに、性別役割分業を完全に肯定しながら、「育休を必要」としたものが792名中、51名存在する。ここには、「女性は家事・育児のみに関わって就業しない」「男性は就業しながら育児を（さらにはおそらくは家事も）するべきである」「女性は家庭、男性は家庭も仕事も」という、いわば「ねじれた規範」（もしくは、まったくあたらしい規範）の存在がうかがわれる。この考え方は旧来のジェンダー規範（「男は仕事のみにいきる」「男子厨房に入らず」「育児は女性がすべき」）とはあきらかに矛盾をきたしているが、性差別が社会的に是正されてきた結果、過渡的にあらわれているジェンダー観であろう。ここには、性別役割分担に関する旧来の規範を維持したまま、女性の生活上の物理的負担を軽減することによって、ジェンダー間の不均衡是正を意図するという、女性の未婚率上昇の背景にあることが指摘されている思考をよみとれるとおもわれる（小倉 2004）。このグループはしばらく増加をつづけるのではないかと予想される。

男性の育休取得に関するかんがえ方は年代、収入、業態、職種、有職・無職、職階とは関連しないようである。とくに年代や有職・無職と関連をしめさない点は、女性就労観同様、一般的な傾向との特徴的なちがいでいえる。男性が育休をとることについて、もっともおおい回答は「必要だが現実には困難」で、回答のあった818人中529人、64.7%をしめる。（財）子ども未来財団による、男性本人または自分のパートナーの育休取得に関する調査（佐藤・武石、2004、26ページ）でも、「取得する希望はあるが現実的には難しい」という選択肢が最頻値となっている（15歳以下のこどもがいる女性・男性でそれぞれ、36.5%、36.0%、こどものいない既婚層の女性・男性でそれぞれ48.3%、55.6%）。その背景はなんであろうか。まず、みずからが経験した職場が、男性の育休取得を困難とおもわせる環境下にあった、すなわち労働者に対する「ジェンダー化圧力」のたかい職場であったことが想定される。しかし、職場で女らしさ・男らしさを求められることがあるかどうかをきいた質問（Q23）への回答と、「男性の育休取得が現時には困難」という回答のあいだに、とくに関連はみいだせない（表9）。

しかし、実際に職場で男性の育休取得者がいたかどうかとの関係をみてみると、実際に育休取得者がいるにもかかわらず、「必要ない」とこたえているのは1名のみである（男性の回答においても、職場に男性の育休取得者がいながら、「男性の育休不要」としたものは2名にとどまる）。「必要だが困難」と「積極的に利用すべき」の比率は、育休取得者が職場にいる場合、14:14と、1:1であるが、いない場合、270:71と相当な差が生じている。取得者のサンプルは過少であるが、男性育休取得者の身近な存在が男性育休観に影響しているともかんがえられる（ $p < .003$ ）。

		男性の育休について				
		不要	必要だが困難	積極的に利用	その他・わからない	計
職場で女・男らしさをもとめられることがある。	おおいにある	26.7% (N=4)	13.7% (N=43)	15.0% (N=16)	8.1% (N=4)	13.8% (N=67)
	すこしある	33.3% (N=5)	36.5% (N=115)	32.7% (N=35)	32.7% (N=16)	35.2% (N=171)
	ほとんどない	13.3% (N=2)	33.0% (N=104)	42.0% (N=45)	36.7% (N=18)	34.8% (N=169)
	ない	26.7% (N=4)	16.8% (N=53)	10.3% (N=11)	22.4% (N=11)	16.2% (N=79)
	計	100.0% (N=15)	100.0% (N=315)	100.0% (N=107)	100.0% (N=49)	100.0% (N=486)

表9 男性の育休取得観と職場のジェンダー化圧力（女性回答者）

		男性の育休について				計
		不要	必要だが 困難	積極的に 利用	その他・わ からない	
職場の男性育休取得者	いる	3.2% (N=1)	45.2% (N=14)	45.2% (N=14)	6.4% (N=2)	100.0% (N=31)
	いない	3.6% (N=14)	70.1% (N=270)	18.4% (N=71)	7.8% (N=30)	100.0% (N=385)
	不明	3.7% (N=7)	64.4% (N=123)	19.9% (N=38)	12.0% (N=23)	100.0% (N=191)
	計	3.6% (N=22)	67.1% (N=407)	20.3% (N=123)	9.0% (N=55)	100.0% (N=607)

表 10 職場での男性育休取得者の有無と男性育休観 (女性回答者)

ちなみに、職場での男性の育休取得者の有無についての質問「職場で育児休業を取得した方はおられますか」(Q8-2、Q19-2)をみると、それぞれ 9.7%(N=41)、2.7%(N=9)に男性の育休取得者がいる。有無だけに関する回答のため実数はわからないが、5人以上の事業所で 0.33%、30人以上の職場で 0.05%(厚生労働省調査、2002年)という育児休業の取得率のひくさと比較するなら、相当にたかい数値であるとおもわれる(佐藤・武石、同、15ページ)。おなじことは男性回答者の傾向にもあらわれている。非転職者で 8.2%(N=39)、転職者で 6.4%(N=5)が、職場に男性の育休取得者がいるとこたえている。その理由はわからないが、とくに男性の育休取得が困難とされる中小企業勤務(経験)者が比較的すくないためであろうか。また、実際の男性育休取得者は回答者にはいなかった。

「必要だが困難」と回答したグループのなかで、実際に育休を取得したものに、復帰後の職場の状況をきいたのが「育児休業後の職場復帰について」(Q8-4、Q19-4)である。回答の選択肢は以下のとおりである。

- ・育児に対して職務上の配慮がある。
- ・休業以前と何もかわらない職場環境である。
- ・業務に支障が出るなどスムーズに復帰できない。
- ・わからない。

回答のほとんどは、「育児に職務上の配慮あり」「休業以前と変わらない職場環境」とこたえている(現職で 57人中 50人、初職で 20人中 14人)。ここからは、「男性の育休取得は必要だが困難」という判断は、職場での実際の状況・経験にもとづいたものではなく、たんに回答者のジェンダー・バイアスを表出した結果であるにすぎない可能性がかんがえられる(みずから育休を取得し、かつ「男性は育休を積極的に利用すべき」と回答したもののなかで、「復帰に支障があった」を選択した者は皆無である)。ここにはジェンダー/ジェンダー・フリーがせめぎあう状況を観察できよう。

性別役割分業観 / 不当なあつかいが ない理由	格差なし	格差はあるが 不当ではない	格差はあるが 能力差など	その他	計
否定	47.7% (N=127)	22.6% (N=60)	25.2% (N=67)	4.5% (N=12)	100% (N=266)
部分肯定	29.9% (N=63)	32.2% (N=68)	34.1% (N=72)	3.8% (N=8)	100% (N=211)
肯定	52.4% (N=22)	33.3% (N=14)	11.9% (N=5)	2.4% (N=1)	100% (N=42)
わからない・その他	41.1% (N=44)	23.4% (N=25)	24.3% (N=26)	11.2% (N=12)	100% (N=107)
計	40.9% (N=256)	26.7% (N=167)	27.2% (N=170)	5.3% (N=33)	100% (N=626)

表 11 職場で女性への不当なあつかいがない理由と性別役割分業観（女性回答者）

回答者のジェンダー意識をうかがわせる変数としては、質問「あなたの職場で、採用時や仕事の内容、待遇面で、全般的にみて男性と比べた女性への不当な扱いはあると思いますか」(Q13、Q24)への回答も有効である。本調査では、「別にそのようなものはないとおもう」とした回答者に、さらに「『別にそのようなものはなかったと思う』を選んだ方は、その理由をお答えください」とその理由を問うている。その選択肢は以下のとおりである。

- ・女の扱われ方に格差はない。
- ・男女の扱われ方に格差はあるが、不当とは思わない。
- ・男女の扱われ方に格差はあるが、能力差などによるもので、女だからということではない。
- ・その他（ ）

ここで、「男女の扱われ方に格差はあるが、不当とは思わない」「男女の扱われ方に格差はあるが、女だからということではない」という理由を選択した回答者は、「性別による区分それ自体」を問題として認識しておらず（本稿第2節参照）、ジェンダー・バイアスを有しているとかんがえられよう。前者はジェンダーを所与の前提としてうけいれており、後者はジェンダー格差に理由をあたえることによって、差別の合理化をはかっているといえるのである。これらの回答と、上でみた女性就労観および男性育休観との関係をみてみると、性別役割分業を否定しながら、ジェンダー格差をうけいれているもの、および合理化してうけいれているものがほぼ 1:1 で、一定数存在する。性別役割分業を肯定し、または男性の育児休業を不要とする場合、ジェンダー格差の肯定は必然的であるといえるが、ここには、性別役割分業を否定し、あるいは男性の育児休業を必要としながら、ジェンダー格差をうけいれてしまっている女性のすがたをみることができる。個々人のイデオロギー上はジェンダー・フリーを志向しているにもかかわらず、現実の就労現場ではジェンダー格差を目の当たりにせざるをえないという、矛盾した状況におかれた女性労働者が、ジェンダー格差を受容・合理化することによって、その心理的矛盾を解消し、意図せずとも現実への順応をはかっているのではないかと推察される。

就労現場における、そのようなジェンダー格差をかいまみさせる設問が、「あなたの職場が女性技術者に求めていること、期待していることは何だと思われますか」(Q11、Q22)のうち、「男性技術者の補助業務」「気配り、掃除、雑用」に対する回答である。補助業務を女性に対する職場の期待としてかんじている者は 34.1%（現職）、51.5%（初職）、気配り・雑用の場合、それぞれ 45.6%、54.5%とかなりの割合に達する。これらの職

場の期待は「女らしさの要求」と明確に関係しており(女性への「補助業務」の期待と、職場における女性への女らしさの要求については  $p < .001$ )、一部回答者の労働現場にはあきらかにジェンダー化圧力(とその結果としての男女間格差)がみとめられる。

男性の育休について 不当なあつかいがない理由	格差なし	格差はあるが 不当ではない	格差はあるが 能力差など	その他	計
不要	24.1% (N=7)	34.5% (N=10)	41.4% (N=12)	0.0% (N=0)	100.0% (N=29)
必要	40.9% (N=224)	27.2% (N=149)	27.2% (N=149)	4.7% (N=26)	100.0% (N=548)
わからない・その他	50.0% (N=30)	20.0% (N=12)	18.3% (N=11)	11.7% (N=7)	100.0% (N=60)
計	41.0% (N=261)	26.8% (N=171)	27.0% (N=172)	5.2% (N=33)	100.0% (N=637)

表 12 職場で女性への不当なあつかいがない理由と男性育休観

「職場で女らしさを求められることがある」 「男性技術者の補助業務を期待されている」	女らしさの要求		計
	ある	ない	
そう思う	19.8% (N=59)	9.7% (N=31)	14.6% (N=90)
ややそう思う	26.5% (N=79)	12.9% (N=41)	19.4% (N=120)
どちらともいえない	28.2% (N=84)	20.7% (N=66)	24.3% (N=150)
そう思わない	25.5% (N=76)	56.7% (N=181)	41.7% (N=257)
計	100.0% (N=298)	100.0% (N=319)	100.0% (N=617)

表 13 職場でのジェンダー化圧力と女性への補助業務期待

上述のジェンダー観はこうした職場環境と無縁ではないであろう。高専卒業生がジェンダーという視点からみた場合に、どのような労働・職場環境におかれているかは、とくに在学中の女子学生に対する職業教育・ジェンダー教育の内容に含められる必要がある。こうした卒業生がおかれている現実の就労状況が進路決定時にもっている就業イメージと齟齬をきたす場合、就労の安定的継続が困難になるからである。実際、このことは高専女子卒業生の新卒就職後の短期離職率のたかさにあらわれている。また、卒業生がもっているジェンダー観とその背景になっているとおもわれる諸条件についてしらせることも、ちかいか将来、同様の環境にはいる可能性のたかい学生にとっては、自己のジェンダーを相対化し、検証する契機として、教育方法論上、有効ではないかとかんがえられる。

		男性技術者の補助業務				計
		そう思 う	ややそう 思う	どちらとも いえない	そう思わ ない	
気配り・雑用	そう思う	59.8% (N=55)	26.4% (N=32)	12.0% (N=18)	12.7% (N=33)	22.2% (N=138)
	ややそう思う	22.8% (N=21)	45.5% (N=55)	26.0% (N=39)	11.9% (N=31)	23.4% (N=146)
	どちらともいえない	7.6% (N=7)	14.9% (N=18)	40.7% (N=61)	23.1% (N=60)	23.4% (N=146)
	そう思わない	9.8% (N=9)	13.2% (N=16)	21.3% (N=32)	52.3% (N=136)	31.0% (N=193)
	計	100.0% (N=92)	100.0% (N=121)	100.0% (N=150)	100.0% (N=260)	100.0% (N=623)

表 14 職場で女性技術者に期待されること

(p&lt;.001)

## 参考文献

- 1) 北仲千里・かどやひでのり 「高専女子卒業生の就職の状況」『中京大学社会学部紀要』第 19 巻第 1 号、2004 年、25-43 ページ。
- 2) かどやひでのり「人権教育の現場から：高専におけるジェンダー教育実践をもとにかんがえる（上）（中）（下）」『人権 21 調査と研究』第 173、174、176 号、2004-2005 年、60-63、70-73、54-57 ページ。
- 3) 山内俊雄『性の境界-からだの性とこころの性』（岩波科学ライブラリー）、岩波書店、2000 年。
- 4) 伊藤公雄他『女性学・男性学 ジェンダー論入門』有斐閣、2002 年。
- 5) 木村涼子『学校文化とジェンダー』勁草書房、1999 年。
- 6) 大谷尚「教育とジェンダー」松本伊瑳子他編『ジェンダーを科学する』ナカニシヤ出版、2004 年、189-203 ページ。
- 7) 内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書』国立印刷局、2004 年
- 8) 佐藤博樹・武石恵美子『男性の育児休業』中公新書、2004 年。
- 9) 小倉千加子『結婚の条件』朝日新聞社、2004 年。
- 10) 伊田広行『続・はじめて学ぶジェンダー論』大月書店、2006 年。
- 11) 土場学『ポスト・ジェンダーの社会理論』青弓社、1999 年。

## 注

- 1 「高専女子卒業生の労働に関する調査研究-技術職現場のジェンダー分析-」2003～2005年度科学研究費補助金基盤研究(C)(1)(課題番号)(15510231)研究代表者・内田由理子。質問紙郵送により全国40高専卒業生を対象に調査。回収率は女性20.3%（1129人）、男性21.4%（622人）。
- 2 ジェンダーという用語がどのような意味でつかわれるかについては、伊田（2006:22-28）がわかりやすく整理している。ジェンダー概念を「社会的な性」というものからさらに発展させて、「男女への社会的期待や処遇が差異化される参照・準拠枠ぐみ、規範」「性に関わる差別/被差別関係、権力関係・支配関係、そうした性に関わる差別・支配関係を解消することをめざすもの」という意味でつかうこともある。
- 3 したがって、和製英語である「ジェンダー・フリー」という概念の歴史的意義は、こうしたカテゴリーの強制や自明視を「社会的におこなわないこと」を意味する点にある。それをもっぱら「個人的なジェンダー選択の撤廃」とするのは、ジェンダー・フリー概念の意義をうしなわせることを意図した曲解といえよう。